

PODSUMOWANIE PROCESÓW EWALUACYJNYCH PROWADZONYCH W CEO W 2020/21

Spis treści

A. WNIOSKI OGÓLNE PERSPEKTYWA DZIAŁU/OBSZARU

- Dział Szkoła ucząca się
- Dział Szkoła dla innowatora
- Dział Kultura i Media
- Dział Edukacji Globalnej i Ekologicznej
- Dział Aktywności Społecznej i Obywatelskiej

B. WNIOSKI Z EWALUACJI PROGRAMÓW – PERSPEKTYWA SPECJALISTY DS. EWALUACJI

- “Wychowanie to podstawa”/Ucz otwartości
- “Re-Memory”/Ucz otwartości
- “One Planet 4 All”/Odpowiadaj na globalne wyzwania
- “I am European”/Odpowiadaj na globalne wyzwania
- “Klimat dla różnorodności”
- “Szkoła demokracji”/Angażuj obywatelsko
- “Młodzi w akcji” / Angażuj obywatelsko

- bieżąca ewaluacja działań podejmowanych przez szkoły w zakresie wprowadzanych praktyk narzędzia: na podstawie raportów i wniosków asystentów + spotkania z liderami/ dyrektorami + konferencje upowszechniające

WNIOSKI Z EWALUACJI WEWNĘTRZNEJ 2020/21

W tym roku, szczególnie istotne były dla nas wnioski dot. kursów internetowych - rzutowały one na kształt platformy oraz zaplanowany audyt programowy kursów internetowych (wszystkich). Ich bezpośrednim efektem było:

- **stworzenie od podstaw kursu dot. uczenia się** (zgłaszana potrzeba przez kursantów + podsumowanie procesu uczenia się uczestników przez mentorów i kierowników)
- **gruntowna modyfikacja kursu “Dobra lekcja”**, w kierunku planowania lekcji zgodnie z procesami uczenia się
- **wprowadzenie do kilku kursów - zamiast sprawozdania czy refleksji - spotkań w małych grupach**, podczas których uczestnicy dzielili się swoimi refleksjami i doświadczeniami
- **wprowadzenie do wszystkich kursów elementu “osobistej refleksji”** nad własnym procesem uczenia się (umożliwia to nam nowa platforma)

WNIOSKI Z EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ (ICH POGŁĘBIANIE)

Dodatkowo pogłębiamy wnioski z ewaluacji zewnętrznej. Na rok szkolny 2021/22 wybraliśmy trzy obszary do rozwoju i im się przyglądamy (ewaluacyjnie) w całym programie “Szkoła ucząca się”. Obszary i szczegółowe kwestie nas interesujące to:

Rozwijanie koncepcji OK przez zwiększenie nacisku na tworzenie warunków dla głębokiego uczenia się uczniów, m.in.:

- pogłębienie naszego rozumienia OK (w SUS - w zespole, wśród trenerów, i w szkołach)
- modelowanie przez nas (na warsztatach, w kursach internetowych, innych formach wsparcia kierowanego do szkół) rozumienia oceniania kształtującego jako procesu uczenia się, w którym do warunków sprzyjających należą znane nauczycielom elementy OK
- wzbogacenie ekspertyzy CEO o nowe doświadczenia międzynarodowe
- rozwinięcie know-how SUS-ao elementy dotyczące uczenia się i powiązanie OK-eja (narracyjnie) z uczeniem się i rozwojem ucznia/uczennicy
- OK w praktyce dyrektorskiej - większy nacisk na obecność informacji zwrotnej, celów i kryteriów sukcesu, a także na pracę w małych zespołach w zarządzaniu szkołą
- szkolna, zespołowa refleksja nad tym, jak daleko szkoła jest w OK-eju i co przez to wszyscy rozumieją (stąd w nowych edycjach CRS 2 - profil szkoły właśnie pod kątem obecności oceniania kształtującego w szkole)

- narracja oceniania kształtującego: praca nad nazwą wiążąca OK bardziej z uczeniem się niż ocenianiem, oderwanie od myślenia elementami na rzecz myślenia o efekcie końcowym (samosterowność ucznia)

Podjęmowane działania wzmacniające

- finalizacja serwisu o ocenianiu kształtującym (uspójnienie języka, uporządkowanie narzędzi)
- analiza warsztatów dot. oceniania kształtującego pod kątem upowszechniania spójnej wizji OK jako procesu uczenia się, nie elementów + rozmowa na ten temat z trenerami
- przygotowanie kursu o uczeniu się, w którym ważnym elementem jest obecność OK jako warunku wzmacniającego uczenie się
- planowana konferencja otwarta poświęcona warunkom uczenia się, w którym ważnym elementem jest informacja zwrotna jako serce oceniania kształtującego
- pojawia się też coraz częściej głos, by szukać nazwy zastępczej dla OK (widoczne uczenie się, samooceny (autorefleksja) i oceny koleżeńskiej (koleżeńska informacja zwrotna)

Wzmacnianie indywidualnej i zespołowej refleksji nauczycieli, m.in:

- ważne jest przeniesienie ciężaru z wdrażania konkretnych elementów na refleksję nad tym (jak to zmienia mój warsztat pracy, co to robi moim uczniom, z czym mam trudności itp.): jak autorefleksja wpływa na nauczanie, na ile nauczyciel ma gotowość do zmiany własnych metod pracy
- konieczne jest zdefiniowanie, czym w “Szkole uczącej się”, ale też w praktyce codziennej nauczyciela jest autorefleksja; co motywuje i zachęca do takiej systematycznej praktyki, co uruchamia (rola programu, rola liderów, rola dyrektora)
- uporządkowanie, w jaki sposób nauczyciel pozyskuje i wykorzystuje informację zwrotną uzyskaną od dyrektora, innego nauczyciela, ucznia i rodzica

Podjęmowane działania wzmacniające refleksję:

- obecnie staramy się to wdrażać: w NAI-u (we wszystkich kursach jest przestrzeń na osobista refleksję, w trakcie własnego uczenia się, jak i sprawdzania w praktyce poznanych rozwiązań oraz podczas spotkań w małych grupach przedmiotowych) i poszczególnych interwencjach w CRS-ach (element metaanalizy);
- aby wzmocnić refleksję zespołową w CRS2 wprowadzamy profil szkoły poświęcony refleksji nad wdrażaniem OK-eja w szkole (poszczególnych strategii)
- element refleksji przewija się też we wsparciu dla dyrektorów (w ramach corocznych komponentów, ale też nowych formach wsparcia, jak np. “Odporna szkoła dla dyrektora”
- zebranie, uporządkowanie i upowszechnienie materiałów, zasobów SUS, które wspierają refleksję nauczycieli

Wzmocnienie pracy z dyrektorami w zakresie wdrażania oceniania kształtującego poprzez:

- wyraźne zdefiniowanie ról: dyrektora i liderów we wdrażaniu OK w szkole
- wzmocnienie współpracy dyrektora z liderami w zakresie wdrażania OK w szkole (w tym zidentyfikowanie obszarów niezbędnego wsparcia i zaangażowania dyrektora)
- wzmocnienie obecności OK w praktyce dyrektora (własnej nauczycielskiej, ale też w zarządzaniu radą)
- wzmocnienie dyrektora w zakresie pogłębionego rozumienia OK (jako procesu uczenia się) oraz tworzenie przyjaznej przestrzeni nauczycielom do indywidualnej i zespołowej, systematycznej refleksji nad własnym warsztatem pracy oraz wpływem na uczenie się wszystkich uczniów
- konieczny jest powrót do dyrektorów/szkół, które zakończyły już ścieżkę wsparcia SUS, w celu utrwalenia zmian (1 na kwartał planujemy spotkanie dla chętnych dyrektorów)

Podjmowane działania wzmacniające

- tematy w sieci "Odporna szkoła dla dyrektora", Letnia Szkoła Dyrektorów, miniserwis Przywództwo edukacyjne

[Raport SUS - 2019/2020](#)

SZKOŁA DLA INNOWATORA / POMAGAJ SIĘ UCZYĆ

ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE EWALUACJI WEWNĘTRZNEJ

Logika projektu monitoringu i ewaluacji wewnętrznej „Szkoły dla Innowatora” opiera się na założeniach zawartych w „Założeniach projektu”, będących załącznikiem do Regulaminu konkursu i opartym na nim Wniosku, złożonym przez Konsorcjum. W trakcie prac nad koncepcją były one dyskutowane z Radą Programową, ekspertami Konsorcjum oraz dyrektorami szkół uczestniczących w pilotażu.

Cele i przekrojowe kryteria ewaluacji

Podstawowym **celem** monitoringu i ewaluacji wewnętrznej jest:

- dostarczanie na bieżąco informacji zwrotnej o prowadzonych działaniach, w tym pomiar efektów podjętej interwencji, w celu ewentualnej modyfikacji działań (bieżący monitoring);
- zebranie danych, które pozwolą na przygotowanie rekomendacji do skalowania projektu (ewaluacja sumatywna).

Przekrojowe **kryteria** ewaluacji to:

- Spójność, odnoszona tak do składowych projektu, jak i działań wewnątrz szkoły.
- Osiąganie wpływu (na poziomie kompetencji proinnowacyjnych uczniów, warsztatu pracy nauczycieli i kultury organizacyjnej szkoły).

- Partycypacja interesariuszy, przede wszystkim osób bezpośrednio należących do szkolnej społeczności: uczniów, rodziców, nauczycieli, kadry zarządzającej.
- Możliwości skalowania, w wymiarze mikro (szkoła), mezo (gmina, grupa szkół), makro (cały system).

Przy części pytań badawczych są proponowane dodatkowe kryteria ewaluacyjne.

Metodologia

W ewaluacji zostanie wykorzystana tzw. strategia mieszana, łącząca metody ilościowe i jakościowe, dane reaktywne i niereaktywne.

Działania badawcze:

- Desk research, w tym kwerenda publikacji naukowych i raportów z ewaluacji zbliżonych projektów.
- Udział ewaluatora w działaniach prowadzonych w ramach projektu (szkoleniach, spotkaniach ekspertów itd.) w roli obserwatora.
- Monitoring procesu szkoleniowego za pomocą ankiet typu CAWI.
- Wizyty badawcze ewaluatora w szkołach – *multi-sited evaluation*. Założenia minimum:
 - Wywiady indywidualne lub grupowe ze wszystkimi interesariuszami (dyrektor, zaangażowani i niezaangażowani nauczyciele, uczniowie z klas objętych projektem, w miarę możliwości rodzice)
 - Obserwacje szkoły i przynajmniej jedynych zajęć w klasie objętej projektem.
 - Analizę dokumentacji, w szczególności danych o postępach uczniów gromadzonych przez nauczycieli, zgodnie z logiką *learning progressions*.

Wizyty badawcze w szkołach odbędą się na po rearanżacji. Nie będą raportowane w logice studiów przypadku, lecz zbiorczo z uwzględnieniem specyfiki szkół.

- Analizę „produktów” projektu – dokumentacji, scenariuszy szkoleń, recenzji, itd. ORAZ wyników oceny stopnia nabycia kompetencji proinnowacyjnych przez uczniów (Działanie 14) i kompetencji nauczycieli w zakresie kształcenia kompetencji proinnowacyjnych (Działanie 15).

WNIOSKI DLA REALIZACJI PROJEKTU (ROBOCZE)

- Wskazane jest objęcie wsparciem jak najszerszego grona osób w szkole – nauczycieli, dyrektorów, wicedyrektorów, a także uczniów i rodziców.
- Ważne jest wspieranie współpracy nauczycieli. Przekazywanie nauczycielom metod i dawanie im narzędzi do tworzenia i rozwijania takiej współpracy. Wskazywanie dyrektorom szkół znaczenia współpracy nauczycieli i pokazywanie im ich roli w budowaniu takiej współpracy.
- Objęcie wsparciem (a przynajmniej informacją) dyrektora szkoły. Bez niego zmiana kultury pracy szkoły jest praktycznie niemożliwa.

- Dobra znajomość uwarunkowań danej szkoły (warunki lokalowe, relacje z organem prowadzącym, z rodzicami, specyfika lokalna, relacje w szkole, rola i sposób pełnienia funkcji przez dyrektora, itd.).
- Warto rozumieć i mieć zgodę na to, że nie każda szkoła osiągnie taki stopień zmiany, jak mogliśmy zakładać, nie każda szkoła może być gotowa na określone zmiany. Warto docenić szczególnie szkoły, w których nie ma kultury wspólnej pracy nauczycieli, czy wcześniejszych doświadczeń wprowadzania zmian, a które jednak wykonały pierwsze kroki w kierunku zmiany.
- Umożliwienie dyrektorom i nauczycielom wymiany międzyszkolnej, tworzenie sieci współpracy dyrektorów i nauczycieli przedmiotowych, wsparcie wymiany międzyszkolnej doświadczeń wychowawców (i nauczycieli zainteresowanych procesem wychowawczym).
- Nacisk na systematyczność i planowanie działań w dłuższej perspektywie czasu, nie akcyjność działań. Ważne jest wprowadzenie trwałej zmiany w warsztacie pracy nauczyciela i w praktyce pracy dyrektora (zamiast dużych działań jednostkowych, akcyjnych lepsza jest zmiana mniejsza, ale trwała i świadoma).
- Ważne jest wspierania autorstwa nauczycieli, tzn. ich możliwości wyboru metod i praktyk dydaktycznych, eksperymentowania z nimi.
- Ważne jest zrozumienie natury kompetencji, danie nauczycielom narzędzi do pomiaru poziomu nabycia kompetencji u uczniów (diagnoza i monitorowanie postępu) oraz strategii i metod rozwoju kompetencji.
- Kluczowe jest dobre przygotowanie doradców i trenerów pracujących bezpośrednio z nauczycielami i dyrektorami, aby dobrze rozumieli ideę zmiany i cele projektu.
- Do rozważenia - wprowadzenie funkcji trenera / doradcy - eksperta, czyli osoby szkolącej czy doradzającej nauczycielom czy dyrektorom ze specjalistycznych tematów (nie każdy doradca może szkolić ze wszystkiego), ale pozostawienie funkcji doradców opiekujących się daną szkołą i nauczycielami w tej szkole (znają dobrze specyfikę szkoły i uwarunkowania).

KULTURA I MEDIA/ UCZ OTWARTOŚCI, OTWIERAJ NA KULTURĘ

BIEŻĄCE DZIAŁANIA EWALUACYJNE

- ewaluacja programów: ["Wychowanie to podstawa"](#), [Re-Memory](#), [MedJa](#) (pod linkami znajdują się raporty wraz z metodologią)

WNIOSKI Z EWALUACJI WEWNĘTRZNEJ 2020/21

- sprawdziła się formuła wsparcia wychowawców (ale też nauczycieli w ogóle), w którym zaczynamy od dobrostanu nauczycieli i autorefleksji; wspiera to poprawę relacji z uczniami, której deficyty odczuliśmy zwłaszcza po okresie edukacji zdalnej; tu edukacja włączająca ma duży potencjał, jako okazja do autorefleksji indywidualnych nauczycieli, ale też kultury organizacji;
- wciąż znaczące jest poświęcenie czasu i mocniejsze zaadresowanie kwestii wypalenia zawodowego i przeciwdziałania mu;

- mimo że początkowo większość nauczycieli pytanych o oczekiwania deklaruje, że oczekuje „scenariuszy lekcji” czy „gotowców”, to dzięki pracy mentorów w kursie udaje się zbudować inny rodzaj oczekiwań i zadowolenia z procesu, w który nauczyciele weszli
- program “Wychowanie to podstawa” wiele wniósł do postrzegania własnej roli przez nauczycieli.
- istotne okazało się tworzenie okazji do pracy nad celami – warsztaty przyszłościowe;
- wyzwaniem okazała się tematyka równościowa - do zbadania są bariery.

DZIAŁ EDUKACJI GLOBALNEJ I EKOLOGICZNEJ / ODPOWIADAJ NA GLOBALNE WYZWANIA

BIEŻĄCE DZIAŁANIA EWALUACYJNE

- ewaluacja wewnętrzna programów: [“4All”](#), [“Klimat na różnorodność”](#) (pod linkami znajdują się raporty wraz z metodologią)
- [ewaluacja zewnętrzna “Migracje”](#)

WNIOSKI Z EWALUACJI WEWNĘTRZNEJ 2020/21

- ewaluacja prowadzona on-going, częste spotkania i stopklatki ewaluacyjne (co miesiąc, ale też stały kontakt koordynatorek) sprawiał, że w dwóch edycjach (jesiennej i wiosennej) zaszły duże zmiany i udało się wypracować formułę kursu rocznego - walor ewaluacji formatywnej;
- wciąż jest wiele do zrobienia w obszarze wiedzy (np. pokutuje, choć coraz mniej; mniej w edycji wiosennej aniżeli zimowej, utożsamianie klimatu ze smogiem i segregacją śmieci; niektórzy nauczyciele mają tendencje do „orientalizowania” migranta, doświadczona osoba o kompetencjach międzykulturowych pomaga bardzo jako „model” właściwej postawy otwartości);
- nauczyciele bardzo dobrze oceniają wsparcie w postaci warsztatów dziennikarskich; choć operacyjnie jest to duże wyzwanie (współpraca z lokalnymi redakcjami), to formuła się sprawdza, uczniowie są zaangażowani; powstał szereg wartościowych materiałów dziennikarskich;
- bardzo cennym działaniem jest organizowanie spotkań dla nauczycieli – ewaluacyjnych, ale też wymiany doświadczeń i pomysłów; nauczyciele uważają takie spotkania za bardzo wzmacniające w swojej praktyce i deklarują, że to szansa na poznanie innych zaangażowanych nauczycieli (nie zawsze mają okazję w swojej szkole/środowisku);
- głębszego zastanowienia wymaga kwestia budowania kompetencji; wprawdzie refleksja nad kompetencjami (działowo) miała duży wpływ na wypracowanie modelu kursu i zdefiniowanie kompetencji realizowanych w poszczególnych modułach, jednak samo ich kształcenie i ocena (reflektowanie o kompetencjach uczniów przez nauczycieli, autorefleksja nauczycieli, autorefleksja uczniów) powinna być facylitowana narzędziami oceny/autorefleksji (niekoniecznie zbieranych przez CEO w procesie ewaluacji ale zasilających sam proces uczenia się);
- potwierdziła się efektywność wybranych metod czy narzędzi, np. zastosowanie IAT – Impact Assessment Tools czy storytellingu, która została oceniona bardzo

dobrze przez nauczycieli; dzięki formule programu migracyjnego udało się zaadresować wiele kwestii wychowawczych i innych „tzw. problemowych”; budowanie na potencjale klubów dobrej rozmowy – zasady dobrej rozmowy przenoszą często na inne aspekty pracy z uczniami, bardzo cenne podczas pandemii;

- do wykorzystywania jest formuła spotkań - “żywa biblioteka” - tu bardzo sprawdziło się zaangażowanie ekspertki - edukatorki antydyskryminacyjnej i nadanie spotkaniu charakteru rozmowy; sam nauczyciel mógłby nie udźwignąć właściwie zagadnienia; ponadto, żeby spotkanie nie stało się „spotkaniem z ciekawym człowiekiem” bardzo ważne jest przygotowanie uczniów i nauczyciela do niego poprzez dodatkowe interwencje przed i po (scenariusze zajęć, propozycje dydaktyczne itp.); spotkania mają wielki potencjał antydyskryminacyjny i afirmatywny dla dzieci/młodzieży; część zaczęła dzielić się swoimi problemami i wątpliwościami związanymi z przyszłością i wybraniem swojej drogi; w spotkaniach jest szerszy potencjał;
- aby ewaluacja była skuteczna, potrzebujemy wewnątrz działu wsparcia i wspólnej zgody, że to istotna dla nas kwestia; znajdujemy przestrzeń i wbudowujemy w pracę z działem;
- ewaluacja była pomocna dla określenia priorytetów na rok i to był drogowskaz; bardzo pomogło to w projektowaniu treści kursów (zakres, dynamika, kaskadowość); wartością była ewaluacja “produkowanych” przez CEO materiałów.

DZIAŁ AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ I OBYWATELSKIEJ / ANGAŻUJ OBYWATELSKO

BIEŻĄCE DZIAŁANIA EWALUACYJNE

- ewaluacja wewnętrzna programów: [“Szkoła demokracji”](#) (pod linkami znajdują się raporty wraz z metodologią)

WNIOSKI Z EWALUACJI WEWNĘTRZNEJ 2020/21

Samorządność

- w pracy ze szkołami kluczowy jest mentoring (formuła, jego jakość/standardy) - w zależności od tego, kto był mentorem to się udawało albo nie;
- jeśli chcemy mocniej budować wpływ programu na szkołę (użyteczność, trwałość rezultatów) program wymaga przeformatowania i większego nacisku na budowę kompetencji nauczyciela; uczniowie wzmacniają własne kompetencje, wprowadzają pewne zmiany ale też przychodzą i odchodzą; warto byłoby wyposażyć nauczyciela – opiekuna samorządu, w kompetencje, które pozwolą mu działać na rzecz szkolnej demokracji również po zakończeniu uczestnictwa w programie; ważne jest więc przygotowanie nauczycieli/ opiekunów grup projektowej do pracy z młodzieżą oraz zaangażowanie dyrektorów;
- dzięki ewaluacji powstały wytyczne / standardy dobrego mentoringu, na bazie których ewaluacja z mentorami będzie prowadzona w bieżącym roku;

- zarówno nauczyciele jak i mentorzy deklarują wzrost kompetencji i poczucia sprawstwa uczniów;
- być może niewystarczająco wykorzystywaliśmy wnioski ze sprawozdań uczestników on-going; poczucie, że więcej danych zbieramy aniżeli jesteśmy w stanie wykorzystać w procesie realizacji programów (głównie ze sprawozdań).

B. WNIOSKI Z EWALUACJI PROGRAMÓW – PERSPEKTYWA SPECJALISTY DS. EWALUACJI

Wychowanie to podstawa / Ucz otwartości

PODEJMOWANE DZIAŁANIA EWALUACYJNE / NARZĘDZIA:

- ankieta w kursie internetowym (po 2 modułach; na zakończenie)
- spotkania z mentorami /wstępne wraz ze szkoleniem z edukacji zwrotnej + w połowie kursu + na zakończenie (grupa focusowa)/
- ankieta dla mentorów
- spotkania z asystentami szkół w ramach II filaru (wsparcie szkół) - wnioski“w toku”

WNIOSKI (z I filaru - kurs dla nauczycieli)

- 1) sprawdzita się formuła programu; wydaje się, że rozpoczęcie od dobrostanu nauczycieli i autorefleksji buduje dobrą podstawę dla pracy wychowawczej;
- 2) nauczyciele deklarowali poprawę kontaktu i relacji z uczniami
- 3) pojawiały się wypowiedzi, że cennym byłoby poświęcenie czasu i mocniejsze zaadresowanie kwestii wypalenia zawodowego i jak mu przeciwdziałać
- 4) początkowo większość nauczycieli pytanych o oczekiwania deklarowała, że oczekuje „scenariuszy lekcji” czy „gotowców” – wydaje się, że dzięki pracy mentorów w kursie udało się zbudować inny rodzaj oczekiwań i zadowolenia z procesu, w który nauczyciele weszli
- 5) program należy uznać za raczej wymagający, ale też wnoszący wiele do postrzegania własnej roli przez nauczycieli;
- 6) Podstawowym problemem w ewaluacji kursu w przypadku dużego odsetka osób nie kończących go (bądź małej liczby wypełnionych końcowych ankiet ewaluacyjnych) jest otrzymanie informacji zwrotnej od osób zadowolonych, które kurs ukończyły - Wydaje się, że jedynym sposobem uzyskania informacji od osób, które zrezygnowały, byłby kontakt telefoniczny i pytanie o bariery ukończenia (np ze strony koordynatora czy ewaluatora).
- 7) Otwartość na refleksję o własnych wartościach, procesie wychowawczym, doświadczeniach i dobrych praktykach może być budowana poprzez bezpośredni kontakt w grupie nauczycieli (np w “gniazdach” pod opieką danego mentora) - może to stanowić bezpieczniejszą formę otwierającą na kulturę współpracy nauczycieli, bezpieczniejszą aniżeli współpraca nauczycieli z jednej placówki (kultura współpracy w różnych szkołach może być na różnym poziomie, zaś w danej grupie mentorskiej jesteśmy w stanie modelować zachowania i kulturę bezpiecznej refleksji i otwartości na autorefleksję i informację zwrotną - od innych nauczycieli, dyrekcji, uczniów i rodziców)

[Raport “Wychowanie to podstawa”](#)

Re:memory / Ucz otwartości

PODEJMOWANE DZIAŁANIA EWALUACYJNE / NARZĘDZIA:

- ankieta na zakończenie
- focus z uczestnikami (nauczycielami) podczas podsumowania
- performance based assessment (ocena prac uczestników - wnioski koordynatora)
- post action review - spotkanie z koordynatorami i szefową działu
- notatki wizualne ze spotkania z uczniami (finału i podsumowania w grupach)

WNIOSKI

1. reportaże - zarówno w wypowiedziach uczniów jak i nauczycieli formuła reportażu (wspierana dodatkowymi warsztatami) stanowiła atrakcję i wyzwanie dla młodych ludzi stanowiąc dodatkowy atut projektu; młodsze grupy tworzyły materiały para reportażowe; również same reportaże miały w większości przypadków raczej charakter reportaży historycznych - nie w pełni udało się zrealizować w reportażu formułę analogii i klamry ze współczesnością - być może zrealizowanie tego elementu wymaga facylitacji i dodatkowych działań / scenariuszy / wypowiedzi / gry albo popularyzacji (niemożliwa w pełni ze względu na czas pandemii), żeby taka refleksja o teraźniejszości miała szansę zaistnieć
2. warsztaty z dziennikarzami i historykami - cennym byłaby ich realizacja możliwie na początku programu, bowiem nauczyciele zwracali uwagę na to, że późne wprowadzanie tych elementów obniża jakość programu; często uczniowie wykonali już jakąś pracę, kwerendę i mają poczucie, że wykonali ją niepoprawnie, niezgodnie ze sztuką, że konieczne jest poprawienie działań;
 - a. dodatkowe wyzwanie stanowi dobre przygotowanie prelegentów (szczególnie dziennikarzy) do pracy z młodzieżą i wprowadzenie w cele projektu; spotkanie nie powinno mieć charakteru "spotkania z ciekawym człowiekiem" ale raczej warsztatu, o przemyślanej strukturze, związanej z celami projektu i przygotowywanymi przez uczniów działaniami
 - b. warsztaty na temat głównych elementów pracy z reportażem / pracy projektowej (elementy pracy historyka i dziennikarza) - nauka jak prowadzić wywiady, czy jest reportaż, jak dokonywać kwerendy materiałów itp.
3. wielość materiałów i pomocy dydaktycznych nie w pełni przekłada się na ich wykorzystanie przez nauczycieli w programie - zważyć na tym mógł czas realizacji i sytuacja związana z pandemią; choć nauczyciele uważają materiały i pomoce za warte wykorzystania i interesujące, stosują je w mniejszym stopniu niż można się spodziewać;
 - a. rozwiązaniem może być lepsze powiązanie materiałów z treściami projektu i wprowadzanie ich w newsletterach (z sugestiami w jaki sposób można je wykorzystać, jakie kompetencje nimi zbudować u uczniów) w toku trwania kolejnych etapów projektu - niejako "narzucić" rytm ich wykorzystania
 - b. wielość materiałów zgodnie z sugestiami nauczycieli może przekładać się

na użyteczność i trwałość rezultatów projektu - nauczyciele w większości wypadków deklarują chęć wykorzystania poszczególnych propozycji w kolejnych latach, na lekcjach przedmiotowych i godzinach wychowawczych

4. program powinien się zamykać w cyklu roku szkolnego - w tym przypadku zaważyła pandemia i to ze względu na nią program był przedłużany.

[Raport "Re:memory" - 2020/21](#)

One Planet4all /Odpowiadaj na globalne wyzwania

PODEJMOWANE DZIAŁANIA EWALUACYJNE / NARZĘDZIA:

- badania zewnętrzne młodzieży nt zmian klimatu (badanie ilościowe + grupy focusowe+ desk research)
- ankieta na rozpoczęcie kursu (nauczyciele)
- ankieta finalna (nauczyciele)
- ankieta z młodzieżą (finalna)
- spotkania z nauczycielami (grupy focusowe)
- ankiety po wydarzeniach (m.in. Tydzień Edukacji Globalnej)
- współpraca / grupa focusowa nauczycieli z Grupy Doradczej (osoby tworzące materiały i scenariusze do kursu)); włączenie w dyskusję o kompetencjach i budowie kursu
- praca wewnątrzdziałowa nad zestawem kompetencji edukacji globalnej
- praca warsztatowa - post action review z koordynatorkami (częste spotkania)

WNIOSKI

- 1) **ewaluacja prowadzona on-going, częste spotkania i stopklatki ewaluacyjne** (co miesiąc ale stały kontakt z koordynatorkami) sprawiał, że w dwóch edycjach (jesiennej i wiosennej) zaszły duże zmiany i udało się wypracować formułę kursu rocznego;
- 2) **nauczyciele bardzo dobrze ocenili wsparcie w postaci warsztatów dziennikarskich**; choć operacyjnie jest to duże wyzwanie (współpraca z lokalnymi redakcjami), to formuła się sprawdza, uczniowie są zaangażowani; powstał szereg wartościowych materiałów dziennikarskich
- 3) **pokutuje** (choć coraz mniej; mniej w edycji wiosennej aniżeli zimowej) utożsamianie klimatu ze smogiem i segregacją śmieci (ekologia)
- 4) **bardzo cennym działaniem jest organizowanie spotkań dla nauczycieli – ewaluacyjnych, ale też wymiany doświadczeń i pomysłów**; nauczyciele uważają takie spotkania za bardzo wzmacniające w swojej praktyce i deklarują, że to szansa na poznanie innych zaangażowanych nauczycieli (nie zawsze mają okazję w swojej szkole/środowisku)
- 5) **głębszego zastanowienia wymaga kwestia budowania kompetencji w programie**; wprawdzie refleksja nad kompetencjami (działowo) miała duży wpływ na wypracowanie modelu kursu i zdefiniowanie kompetencji realizowanych w poszczególnych modułach, jednak samo ich kształcenie i ocena (reflektowanie o

kompetencjach uczniów przez nauczycieli, autorefleksja nauczycieli, autorefleksja uczniów) powinna być facylitowana narzędziami oceny/autorefleksji (niekoniecznie zbieranych przez CEO w procesie ewaluacji ale zasilających sam proces uczenia się) – wzór SI byłby tu cenny

- 6) **kampania planowana w programie nie ruszyła (kwestia lidera i zmiany formuły kampanii) więc nie była poddawana ewaluacji; obecnie formuła kampanii zmieniona na krajową będzie w jakiejś mierze przedmiotem ewaluacji (głównie monitoring zasięgu/wpływu oraz elementy ewaluacji jakościowej).**

[Raport: One Planet 4 All](#)

I am European / Odpowiadaj na globalne wyzwania

PODEJMOWANE DZIAŁANIA EWALUACYJNE / NARZĘDZIA:

- badania zewnętrzne nt. postrzegania migracji (badanie młodych - badanie ilościowe + grupy focusowe + desk research)
- przygotowanie persony, map empatii, strategii interwencji (złote koło - cele, proces, rezultaty) na podstawie insightów z badań zewnętrznych (j.w.)
- współpraca / grupa focusowa nauczycieli z Grupy Doradczej (osoby tworzące materiały i scenariusze do kursu)); włączenie w dyskusję o kompetencjach i budowie kursu
- ankiety z nauczycielami
- grupy focusowe z nauczycielami; grupy focusowe z nauczycielami - ekspertami; grupy focusowe - post action review - po speaker tourach (w podsumowaniu brała udział edukatorka antydyskryminacyjna)
- praca wewnątrzdziałowa nad zestawem kompetencji edukacji globalnej
- praca warsztatowa - post action review z koordynatorkami (on-going) - częste spotkania

WNIOSKI

1. **bardzo sprawdza się metoda storytellingu, oceniona dobrze przez nauczycieli;** dzięki formule programu udało się zaadresować wiele kwestii wychowawczych i innych „tzw. problemowych”; budowanie na potencjale klubów dobrej rozmowy – zasady dobrej rozmowy przenoszą często na inne aspekty pracy z uczniami, bardzo cenne podczas pandemii
2. **IAT – Impact Assessment Tools – kim są migranci** – przebadany w różnych kontekstach i grupach; reasumując, narzędzie jest wartościowe i bardzo dobrze oceniane przez większość uczestników i grup, z zastrzeżeniami: zaproponowane określenia zostały uznane za stygmatyzujące przez nauczycieli ekspertów – krytyka elementów ćwiczenia; te same określenia przez „normalnych” nauczycieli z kursu ocenione bardzo dobrze – „uczniowie potrafią powiedzieć, że to stwierdzenie jest stereotypowe”;
3. **speaker tour – impact factor wydaje się większy, niż można byłoby zakładać (spotkania online; szkoda że „nie na żywo” ale prawdopodobnie do odległych regionów PL nie byłibyśmy w stanie tak łatwo/szybko wysłać osoby o doświadczeniu migranckim)**
 - a. żeby spotkanie nie stało się „spotkaniem z ciekawym człowiekiem” bardzo ważne jest przygotowanie uczniów i nauczyciela do niego poprzez

- dotatkowe interwencje przed i po (scenariusze zajęć, propozycje dydaktyczne itp.);
- b. bardzo sprawdziło się zaangażowanie edukatorki antydyskryminacyjnej i nadanie spotkaniu charakteru rozmowy; sam nauczyciel mógłby nie udźwignąć właściwie zagadnienia;
 - c. włączanie uczniów migranckich bądź reemigranckich nie może dzieć się na siłę; nie można „zmuszać” czy „pozytywnie naznaczać” dziecka jako migranta, czasem dzieci nie chcą się utożsamiać z jakąś „kategorią”, nie chcą być postrzegani przede wszystkim przez pryzmat historii migracji – nie każdy jest gotowy na własny „storytelling”, są różne stadia akulturowania się i należy to uszanować
 - d. spotkania mają wielki potencjał antydyskryminacyjny i afirmatywny dla dzieci/młodzieży; część zaczęła dzielić się swoimi problemami i wątpliwościami związanymi z przyszłością i wybraniem swojej drogi
 - e. niektórzy nauczyciele mogą mieć tendencje do „orientalizowania” migranta, doświadczona osoba o kompetencjach międzykulturowych pomaga bardzo jako „model” właściwej postawy otwartości
4. **podobne scenariusze wprowadzające i podsumowujące, które sprawdziły się w speaker tourach można próbować zastosować w VR – i porównać wpływ obu metod wykorzystania storytellingu na postawy i wiedzę uczniów nt. migracji.**

Szkoła Demokracji / Angażuj obywatelsko

PODEJMOWANE DZIAŁANIA EWALUACYJNE / NARZĘDZIA:

- [zebrane linki do wszystkich elementów ewaluacyjnych realizowanych w ciągu roku](#)

WNIOSKI

1. duży nacisk położony na pracę z mentorami, stworzone wytyczne mentoringu, na bazie których ewaluacja z mentorami będzie prowadzona w bieżącym roku; ewaluacja mentoringu zyskała też aprobatę mentorów (Focus z mentorami na zakończenie)
2. zarówno nauczyciele jak i mentorzy deklarują wzrost kompetencji i poczucia sprawstwa uczniów
3. być może niewystarczająco wykorzystywaliśmy wnioski ze sprawozdań uczestników on-going; poczucie, że więcej danych zbieramy aniżeli jesteśmy w stanie wykorzystać w procesie realizacji programów (głównie ze sprawozdań; ocena typu performance-based assessment)
4. **jeśli chcemy mocniej budować wpływ programu na szkołę (użyteczność, trwałość rezultatów) program wymaga przeformatowania i większego nacisku na budowę kompetencji nauczyciela;** uczniowie wzmacniają własne kompetencje, wprowadzają pewne zmiany ale też przychodzą i odchodzą; warto byłoby wyposażyć nauczyciela – opiekuna samorządu, w kompetencje, które pozwolą mu działać na rzecz szkolnej demokracji również po zakończeniu uczestnictwa w programie.

[Raport końcowy “Szkoły demokracji” - rok szkolny 2020/21](#)

Młodzi w akcji / Angażuj obywatelsko

PODEJMOWANE DZIAŁANIA EWALUACYJNE / NARZĘDZIA:

- ankieta wstępna + przygotowanie map empatii, osoby nauczyciela w kursie, persona ucznia (na podstawie odpowiedzi nauczyciela o wyzwaniach)
- zaprojektowane badanie focusowe (uczniów i nauczycieli) - nie odbyło się
- ankieta finalna
- podsumowanie - dyskusja z koordynatorkami

WNIOSKI

1. część przewidzianych form ewaluacji metody projektu nie odbyła się ze względu na pandemię; pandemia okazała się obciążająca dla realizacji projektów w szkołach
2. **wnioski ogólne:** większy nacisk na wewnętrzną analizę i teorię zmiany dla programów; potrzeba wysycenia programów myśleniem o kompetencjach (nauczyciela, ucznia) i sposobach ich rozwijania zależnie od poziomu wyjściowego kompetencji prodemokratycznych nauczycieli
3. warto zastanowić się nad elementem kultury pracy szkoły – jak ją badać i jak wzmacniać mechanizmy partycypacji i sprawczości uczniów; zdefiniować bariery, które mogą wpływać na realizację wsparcia DASO (wymaga pogłębienia w badaniach jakościowych)
4. **Przeprocesować ścieżki interwencji:**
 - dla uczniów – główni odbiorcy aktywności działu; nacisk na kompetencje i ich mierzenie (obserwowanie, autorefleksje); kompetencje obywatelskie i SEL; podejście kompetencyjne i projektowe z potencjałem na finansowanie korporacyjne);
 - dla nauczyciela – nauczyciel gwarantem trwałości rezultatu (trwałość praktyk partycypacyjnych w SU; umiejętność pracy metodą projektu, kompetencje miękkiego zarządzania projektem, pracy z grupą, motywacją, i tworzenie ram dla sprawczości).