

Jakość KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Jolanta Podłowska

– priorytetem w Europie

Gospodarka oparta na wiedzy a edukacja

Jakość edukacji interesuje nieomal wszystkie kraje świata, również jednoczącą się Europę.

Na szczycie w Lizbonie w marcu 2000 roku zebrani przywódcy Krajów Unii Europejskiej zaakceptowali wspólny cel strategiczny jednoczącej się Europy: *Gospodarka europejska powinna stać się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarką na świecie – gospodarką opartą na wiedzy, zdolną do trwałego wzrostu, tworzącą coraz większą liczbę lepszych miejsc pracy i zapewniającą większą spójność społeczną.*

Największym zasobem każdej społeczności są ludzie – ich wiedza i umiejętności. *Gospodarka oparta na wiedzy* potrzebuje pracowników wiedzy – to implikuje zadania dla edukacji. Szczególne wyzwania stają przed kształceniem zawodowym (w szerokim rozumieniu tego pojęcia¹).

Analitik i prognostyk rozwoju społecznego futurolog Alvin Toffler uważa², że wiedza jest ostatecznym substytutem dla wszystkich innych zasobów każdej

organizacji. To dzięki niej nowoczesne przedsiębiorstwa odnoszą największe sukcesy, a ludzie robią kariery.

I właśnie taka gospodarka, w której działa wiele przedsiębiorstw opierających swoją przewagę konkurencyjną na wiedzy, nazwana *gospodarką opartą na wiedzy*, jest w centrum zainteresowania współczesnego świata. Istota GOW to generowanie innowacyjnych pomysłów, tj. takich, które po wdrożeniu przynoszą zyski materialne i społeczne.

I choć wiedza zawsze była czynnikiem znaczącym w rozwoju gospodarczym społeczeństw, to w *gospodarce opartej na wiedzy* nabiera szczególnego znaczenia.

Gospodarka oparta na wiedzy (przypomnijmy – taka, w której przewaga konkurencyjna wynika z wiedzy posiadanej i wykorzystywanej w przedsiębiorstwach), wymaga **społeczeństwa wiedzy** – ludzi o umiejętnościach kluczowych, zdolnych i gotowych do uczenia się przez całe życie³. Społeczeństwo wiedzy przywiązuje szczególną wagę do zasobów ludzkich, do wiedzy, umiejętności i umiejętności ich wykorzystania.

Gospodarka oparta na wiedzy stawia wymagania edukacji, która będąc częścią życia gospodarczo-społecznego zaczyna

odgrywać kluczową rolę. Powinnością edukacji zarówno tej formalnej, jak i nieformalnej oraz pozaformalnej⁴ zawsze było przygotowanie **człowieka – obywatela – pracownika**. Na różnych szczeblach edukacji, w toku procesu kształcenia (trwającego przecież co najmniej kilkanaście lat) zmieniają się proporcje tych trzech aspektów edukacji wspierającej nasz rozwój indywidualny (człowiek), społeczny (obywatel) i zawodowy (pracownik). Są różnice w ścieżkach kształcenia (inaczej wygląda droga edukacji robotnika, inaczej profesora; inaczej profesora nauk humanistycznych, inaczej profesora nauk technicznych itd.), ale zawsze dobra edukacja to symbioza kształcenia ogólnego i zawodowego (w znaczeniu – przygotowującego do drogi zawodowej). Kształcenie ogólne ma dać gruntowne podstawy, bazę. Kształcenie zawodowe ma zapewnić przygotowanie pracownika potrzebnego w gospodarce opartej na wiedzy.

Deklaracja Kopenhaska

PROCES KOPENHASKI wynika z ustaleń w Lizbonie i jest związany z kształceniem zawodowym i szkoleniami. Rozpoczęty został Deklaracją

¹ Jest to kształcenie, które przygotowuje do roli pracownika na każdym szczeblu edukacji, z kształceniem akademickim włącznie (a nie jak się u nas często upraszcza czy wręcz myli – kształcenie zawodowe zasadnicze czyli to, które przygotowuje robotników)

² www.toffler.com

³ *Lifelong learning* – to uczenie się przez całe życie (uwaga! to nie jest to samo, co „kształcenie ustawiczne” czyli *continuing education*)

⁴ Przypomnijmy – edukacja nieformalna *non-formal* to edukacja o cechach instytucjonalnych, ale realizowana poza programami kształcenia; Edukacja pozaformalna (zwana też incydentalną) *informal* – bez cech instytucjonalnych, w tym uczenia się mimowolnego, ale także świadomego samokształcenia.

Kopenhaską⁵ ogłoszoną w 2002 r., a dotyczy zwiększenia współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i szkoleń.

Wśród zadań wynikających z Deklaracji Kopenhaskiej trzy zostały przyjęte do realizacji w pierwszej kolejności. Są to:

- utworzenie jednolitych ram przezroczystości kompetencji i kwalifikacji, których narzędziem jest EUROPASS,
- stworzenie systemu punktów kredytowych w kształceniu i szkoleniu zawodowym, **wypracowanie standardów jakości, norm, kryteriów i wskaźników jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.**

To ostatnie zadanie zaowocowało opracowaniem „wspólnych ram zapewniania jakości” w kształceniu zawodowym. (*Common Quality Assurance Framework*). Ich znajomość może pomóc dyrektorowi placówki kształcenia zawodowego w budowaniu wewnątrzszkolnego systemu zapewniania jakości.

Koncepcja CQAF

Zawarte w Deklaracji Kopenhaskiej postulaty pozostają w ścisłej korelacji z opublikowanym wcześniej materiałem pt. *Edukacja w Europie do 2010 roku; wspólne cele – różne systemy*. Wspólne cele – różne rozwiązania proponowane są także w kwestii systemów jakości w kształceniu zawodowym. Jednym z zadań wynikających z Deklaracji Kopenhaskiej, a przyjętych do realizacji jest **stworzenie mechanizmów zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym** – wypracowanie standardów jakości, norm, kryteriów i wskaźników jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wspólne ramy zapewniania jakości w kształceniu zawodowym powstawały przy założeniach, że powinny:

- być zbudowane na doświadczeniach krajów członkowskich;

- wynikać ze zgodnego podejścia do identyfikacji obszarów i kryteriów kluczowych dla zapewniania i podnoszenia jakości;
- stawiać pytania i sugerować możliwe odpowiedzi (kryteria jakości) na poziomie systemu i realizatorów kształcenia, bez opisywania „jak to się robi”;
- być spójne z głównymi etapami i pytaniami w odpowiednich istniejących już narzędziach, szczególnie EFQM i ISO;
- stosować proste podejście do raczej skomplikowanej materii.

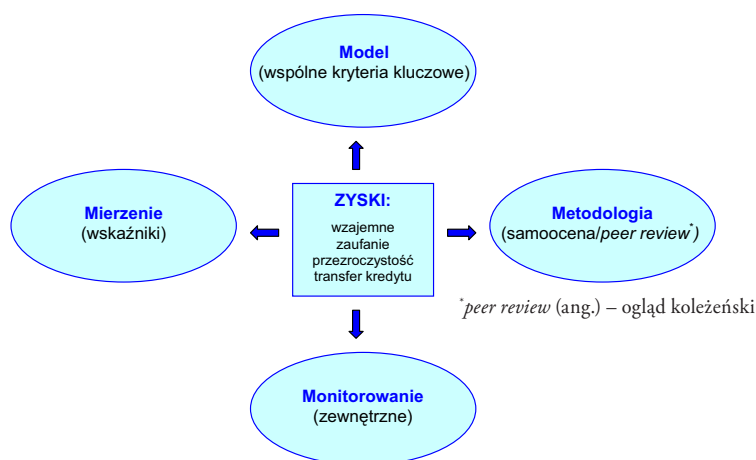
Proponowane zasady dotyczą zapewniania jakości zarówno na poziomie systemu kształcenia zawodowego w skali lokalnej, regionalnej i ogólnokrajowej, jak i pojedynczych placówek oferujących szkolenia.

W listopadzie 2003 r. opublikowany został pierwszy raport tzw. technicznej

grupy roboczej zajmującej się jakością w kształceniu zawodowym i szkoleniach (*Quality in VET – Vocational Education and Training*). Zawarte w raporcie propozycje zostały zatwierdzone do realizacji przez Radę Unii Europejskiej – decyzja z dnia 18 maja 2004 r. *Draft Council Conclusions on Quality Assurance in VET*. 24 czerwca 2004 r. opublikowano *Fundamentals of a „Common Quality Assurance Framework” for VET in Europe* – głównie na podstawie tego dokumentu przedstawiamy CQAF.

W rezultacie prac specjalnie powołanej grupy roboczej wspólne ramy zapewniania jakości CQAF zostały skonstruowane wg struktury 4 M, obejmującej cztery elementy (rys. 1.), którymi są:

- **Model**,
- **Metodologia**,
- system **Monitorowania**,
- narzędzia **Mierzenia**.



Rysunek 1. Struktura CQAF

Scharakteryzujemy pokrótce cztery elementy CQAF.

Model zapewniania jakości (rys. 2.) przyjęty we wspólnych ramach CQAF nie stanowi zaskoczenia, bo wynika ze znanego powszechnie i sprawdzonego cyklu Deminga. Składa się z następujących etapów: planowanie, wdrożenie, ewaluacja i przegląd.

Metodologia

Obecna jest na wszystkich etapach modelu działań zapewniających jakość kształcenia. Obejmuje decyzje dotyczące „aktorów” – osób i instytucji włączonych w szkolenie, jak i projektowanie narzędzi oceny i ewaluacji, procedury planowania, wdrażania i *feedbacku* oraz decyzje, które łączą wszystkie kroki dla stworzenia zunifikowanego systemu.

Należy mocno podkreślić, że za najbardziej odpowiednią metodę polecaną do

⁵ <http://europa.eu.int/comm/education/>.

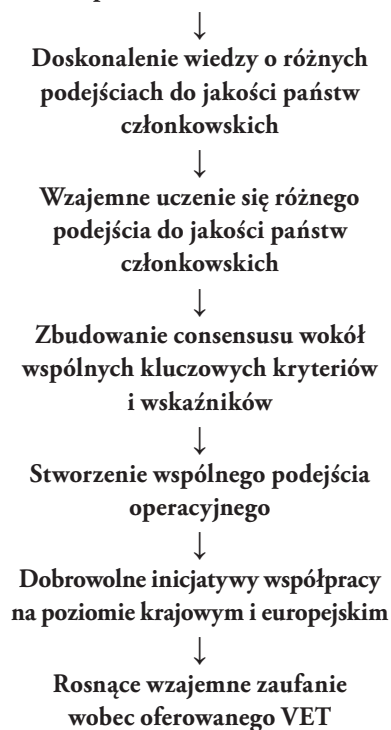
stosowania w zapewnianiu jakości uznaje się **samoocenę**.

System monitorowania zewnętrznego ma zastąpić kontrolę i uzupełnić samoocenę o punkt widzenia wszystkich zewnętrznych interesariuszy, pozwalając uniknąć subiektywizmu oceny.

Narzędzia mierzenia zależą od wskaźników, jakie uznane zostaną za kluczowe dla poszczególnych etapów zapewniania jakości. CQAF zawiera pierwszy zestaw takich wskaźników (które przedstawione zostaną w dalszej części tekstu). Pomagają one znaleźć odpowiedzi na pytania, ważne zarówno na poziomie całego systemu kształcenia zawodowego i szkoleń, jak i pojedynczej placówki oferującej szkolenie.

Etapy i cele operacyjne prac związanych z tworzeniem CQAF Wspólnych Ram Zapewniania Jakości w każdym państwie przedstawia poniższy diagram.

Identyfikacja i analiza przypadków najlepszej praktyki podejścia do jakości w państwach członkowskich



Wskaźniki jakości w kształceniu zawodowym w Europie

Jakość kształcenia zawodowego, choć powszechnie pożądana, jest różnie rozumiana w różnych krajach europejskich, co stoi wyraźnie na przeszkodzie ku tworzeniu jednolitego rynku pracy z równymi szansami dla każdego. W tej sytuacji nie dziwi intensywność prac europejskich nad znalezieniem uniwersalnego zbioru wskaźników jakości.

Wskaźniki jakości dla kształcenia zawodowego odnoszą się w perspektywie europejskiej do trzech priorytetów strategicznych i celów uzgodnionych przez państwa członkowskie Unii Europejskiej, Komisję Europejską i partnerów społecznych:

- lepsze szanse na zatrudnienie,
- lepsze dopasowanie treści szkoleń do wymagań rynku pracy,
- lepszy dostęp do kształcenia zawodowego (szczególnie dla grup defaworyzowanych na rynku pracy).

Wskaźniki formułuje się tak, aby można je było stosować zarówno dla:

- kształcenia i szkolenia zawodowego wstępnego (*Initial VET*) i dla ustawicznego (*Continuing VET*);
- poziomu systemu kształcenia zawodowego (krajowego, regionalnego czy lokalnego) oraz pojedynczej placówki oferującej usługi edukacyjne w zakresie kształcenia zawodowego.

Proponowany zbiór obejmuje 10 wskaźników – 8 z nich ma charakter ilościowy (wyrażane są liczbami), a 2 są jakościowe („miękkie” – opisywane tekstami):

➤ Wskaźnik nr 1

Udział wśród realizatorów kształcenia zawodowego placówek stosujących systemy zarządzania jakością respektujące model odniesienia dla jakości kształcenia zawodowego przez sposób podejścia (w skrócie – zgodne z zasadami modelu CQAF, który pozostaje w zgodzie np. z normą ISO 9001 czy Modelem Doskonałości EFQM).

➤ Wskaźnik nr 2

Investowanie w szkolenia osób szkolących (nauczycieli, edukatorów, trenerów, szkoleniowców...).

➤ Wskaźnik nr 3

Bezrobocie wg grup

Grupy te w analizach Eurostatu – Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich – wynikają zazwyczaj z takich cech, jak płeć, wiek, uzyskany poziom kwalifikacji, czy czas trwania bezrobocia.

➤ Wskaźnik nr 4

Powszechność grup defaworyzowanych

Do osób defaworyzowanych zalicza się:

- osoby, które nie dopełniły obowiązku szkolnego,
- młodych bezrobotnych – poniżej 25 roku życia,
- długotrwale bezrobotnych – dłużej niż 1 rok,
- ludzi starszych (powyżej 55 roku życia),
- ludzi szczególnej troski wg definicji poszczególnych krajów.

➤ Wskaźnik nr 5

Współczynnik uczestnictwa w szkoleniach wstępnym i w kształceniu przez całe życie oraz współczynnik uczestnictwa grup defaworyzowanych w stosunku do powszechności

➤ Wskaźnik nr 6

Procent uczestników, którzy rozpoczęli i z sukcesem skończyli kształcenie zawodowe (wg typu kursów) oraz współczynnik ukończenia (kształcenia) w grupach defaworyzowanych w relacji do wskaźników powszechności i uczestnictwa

➤ Wskaźnik nr 7

Losy osób szkolonych sześć miesięcy po szkoleniu

Główne kategorie powinny być następujące:

- pozostawanie w aktywności szkoleniowej,
- bycie zatrudnionym,
- bycie bezrobotnym,
- pozostawanie poza rynkiem pracy np. z powodu choroby.

➤ Wskaźnik nr 8

Użyteczność zdobytych umiejętności w miejscu pracy; z perspektywy zarówno zatrudniającego jak i zatrudnianego

Nie wystarczy badanie zadowolenia uczestników kursów – konieczne jest opracowanie metod i technik mierzenia efektów szkoleń, przede wszystkim tego, czy zdobyte umiejętności i wiedza są użyteczne i używane w miejscu pracy.

➤ Wskaźnik nr 9

Jakość istniejących mechanizmów adaptacji kształcenia zawodowego i szkoleń do zmieniających się wymagań rynku pracy

➤ Wskaźnik nr 10

Jakość istniejących sposobów promowania lepszego dostępu obejmujących orientację, doradztwo i wsparcie

Wskaźniki są rekomendowane zarówno placówkom oferującym kształcenie zawodowe, jak i politykom oświatowym (decydentom) do powszechnego użycia w Europie. Poza zbieraniem danych statystycznych ciągle trwają prace nad rozpoznaniem, jak funkcjonują różne systemy jakości w Europie. Pozwoli to ocenić użyteczność określonych wskaźników we wprowadzaniu zmian na rzecz jakości.

Podstawowe modele jakości

Menedżerowie nowoczesnych firm europejskich działają w przekonaniu, że jednym z najsukcesyjniejszych sposobów osiągnięcia przewagi konkurencyjnej i sprostaną dążeniu firm do jakości jest wdrożenie w organizacji zaawansowanych systemów zarządzania. W nowoczesnym świecie placówki edukacyjne postrzegane są jako podmioty stające wobec tych samych wyzwań, co inne organizacje. Model jakości ISO 9000 oraz Model Doskonałości EFQM (uznane w CQAF za modele podstawowe) są nowoczesnymi systemami zarządzania jakością, których ideę można wykorzystać w celu poprawy jakości pracy także w placówkach edukacyjnych.

ISO 9000

Wdrożenie systemu zarządzania jakością polega w praktyce na usprawnieniu procesów zarządzania wewnątrz przedsiębiorstwa, uporządkowaniu i usystematyzowaniu niezbędnej dokumentacji oraz usprawnieniu wymiany informacji. Systemy zarządzania jakością w oparciu o międzynarodowe standardy ISO serii 9000 zapewniają funkcjonowanie organizacji zgodne z wymaganiami wynikającymi z obowiązującego prawa, decyzji administracyjnych, norm i specyfikacji technicznych. Nadrzędny cel organizacji to ciągłe doskonalenie jej funkcjonowania i zorientowanie na potrzeby klientów. Stosowanie systemu zarządzania ISO 9000 zwiększa zdolność nowoczesnych przedsiębiorstw, w tym również placówek edukacyjnych do spełniania coraz wyższych wymagań klientów i daje możliwość wyprzedzenia konkurencji.

Zmodyfikowana w istotny sposób w 2000 roku norma ISO 9001 stawia certyfikowanej organizacji wymagania w następujących obszarach:

1. System zarządzania jakością
2. Odpowiedzialność kierownictwa
3. Zarządzanie zasobami
4. Realizacja wyrobu (w szkole – usługi edukacyjnej)
5. Pomiary, analiza, doskonalenia

Zasady stosowania normy ISO 9001:2000 są następujące:

1. orientacja na klienta – szkoła powinna znać obecne oczekiwania odbiorców usługi edukacyjnej, spełniać je, powinna być świadoma ich przyszłych potrzeb.
2. perspektywiczna orientacja działalności – trzeba tworzyć wizję przyszłości organizacji, określać jej główne kierunki i strategię działania.
3. zaangażowanie zespołu – każdy pracownik ma określony udział, wkład pracy i zakres odpowiedzialności.
4. podejście procesowe – zarządzanie szkołą przebiega przez zarządzanie procesami składającymi się na jej działalność.

5. podejście systemowe do zarządzania – uwzględniane są wzajemne powiązania i współzależność procesów tworzących system w organizacji.
6. ciągłe doskonalenie – doskonalenie pracy i osiąganych efektów jest traktowane jako nieustanne działanie szkoły.
7. podejmowanie decyzji na podstawie faktów – podejmowane decyzje wynikają z wiarygodnych informacji i danych zbieranych za pomocą miarodajnych metod (w tym – wyników mierzenia jakości).
8. wzajemnie korzystne powiązania z dostawcami – interesariusze szkoły tworzą wspólny front we współdziałaniach na rzecz odbiorcy usługi edukacyjnej.

Chyba nikt już nie pyta o możliwość wykorzystania normy ISO 9001:2001 w edukacji, w szkole czy placówce oświatowej, co wcale nie oznacza, że wszystkie placówki oświatowe powinny koniecznie starać się zdobyć ten certyfikat na swojej drodze ku jakości. Ku jakości wiedzie wiele różnych dróg...

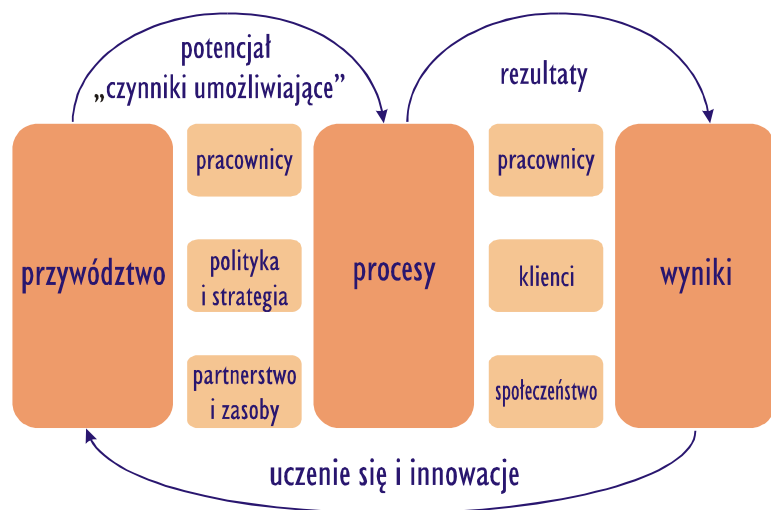
Model Doskonałości EFQM

Model Doskonałości Europejskiej Fundacji Zarządzania Jakością EFQM jest innowacyjną koncepcją doskonalenia wewnątrzorganizacyjnego, opartą na zasadach TQM (*Total Quality Management* Kompleksowego Zarządzania Jakością). Jest to zaawansowane narzędzie doskonalenia, przenikające najistotniejsze obszary funkcjonalne organizacji. Model Doskonałości EFQM stanowi swoisty wzór doskonałości organizacyjnej, który jednak nie narzuca gotowych rozwiązań, a jedynie tworzy ramy jej osiągania. Koncepcja ma charakter dynamiczny: uczenie się i innowacje powodują wzrost potencjału, co w dalszej perspektywie ma przełożenie na osiągnięte pozytywne wyniki przez organizację.

W Modelu Doskonałości EFQM wybrano i nazwano 9 istotnych aspektów funkcjonowania całej – doskonałej – organizacji. Zostały one zebrane w dwie grupy:

pierwsza to 5 czynników stanowiących o potencjale organizacji, związanych ze sposobami realizacji kluczowych zadań, pozostałe 4 związane są z uzyskiwanymi wynikami.

twórcze, jak skuteczne są metody projektowe i wdrożeniowe, jak kształtowane są relacje z klientami?



Najkrócej rzecz ujmując, zainteresowana jakością organizacja powinna zadać sobie następujące przykładowe pytania⁶:

I POTENCJAŁ ORGANIZACYJNY (czynniki ułatwiające)

Przywództwo – jak działania kierownictwa i liderów zespołów inspirują, wspierają i promują kulturę jakości i długofalową misję, wizję i cele firmy? Pracownicy – w jaki sposób firma zarządza personelem, rozwija wiedzę i wykorzystuje pełny potencjał pracowników?

Polityka i strategia – w jaki sposób formułuje się, upowszechnia i weryfikuje politykę i strategię oraz jak wprowadza się ją w życie?

Partnerstwo i zasoby – jak firma zarządza relacjami z partnerami zewnętrznymi i wewnętrznymi zasobami, jak zarządza wiedzą?

Procesy – jak firma identyfikuje, zarządza, weryfikuje i doskonali procesy wy-

II REZULTATY

Klient – co firma osiąga w relacjach ze swoimi klientami zewnętrznymi?

Pracownicy – co firma osiąga w relacjach ze swoimi pracownikami?

Społeczeństwo – co firma osiągnęła w sprawie realizacji potrzeb i oczekiwań społeczności lokalnej, narodowej czy międzynarodowej?

Wyniki – jakie firma ma rzeczywiste osiągnięcia w porównaniu z zaplanowanymi celami (biznesowymi) oraz usatysfakcjonowaniem wszystkich szeroko rozumianych udziałowców?

Kryteria oceny i zasadnicze elementybrane pod uwagę w europejskim modelu kompleksowego zarządzania jakością „wyceniono”, a wagi poszczególnych obszarów są następujące:

I ŚRODKI 50%:

- Zarządzanie 10%
- Zarządzanie personelem 9%
- Polityka i strategia 8%
- Zasoby 9%
- Procesy 14%

II WYNIKI 50%:

- Wyniki przedsiębiorstwa 15%
- Zadowolenie pracowników 9%
- Zadowolenie klientów 20%
- Wpływ na społeczeństwo 6%

Warunkiem wdrożenia Modelu Doskonałości jest zrozumienie, zaakceptowanie i przyjęcie w danej organizacji ośmiu zasad doskonałości:

- orientacja na wyniki (*results orientation*)
- silne przywództwo i stałość celów (*leadership and constancy of purpose*)
- zaangażowanie kadry pracowniczcej w osiąganie celów organizacji (*people development and involvement*)
- koncentracja na spełnieniu wymagań klienta (*customer focus*)
- zarządzanie zorientowane na procesy i oparte na faktach (*management by processes and facts*)
- proces ciągłego doskonalenia firmy (*continuous learning, innovation and improvement*)
- pielęgnowanie i rozwój partnerstwa (*partnership development*)
- odpowiedzialność publiczna (*public responsibility*)

Model Doskonałości EFQM zbudowany jest na fundamentalnej koncepcji ciągłego uczenia się, innowacji i doskonaleniu, preferuje raczej zapobieganie niż kontrolę czy inspekcję.

Model Doskonałości może być różnie wykorzystywany. Najogólniej rzecz ujmując:

- może pomóc organizacji każdego typu, a więc i szkole, w dokonywaniu różnego rodzaju samooceny wspierającej samorozwój – w wybranych obszarach lub w całości,
- stanowi podstawę oceny organizacji w przyznawaniu znaczącej nagrody jakości.

Warto dodać, że Model Doskonałości EFQM został już zaadaptowany dla oświaty. Wersja dla szkół powstała dzięki bankowi Lloyds, a dla wyższych uczelni – w Hallam Sheffield University.

⁶ Ewa Chomać „Model Doskonałości EFQM w koncepcji zarządzania” w: Problemy Jakości, sierpień 2003

Przykładowe modele zapewniania jakości w edukacji w Europie

W różnych krajach Europy powstały (i ciągle powstają) różne systemy zapewniania jakości dla placówek oświatowych, zarówno uniwersalne (niezależne od typu placówki), jak i „specjalizowane” – dla wybranych typów placówek. Dla ilustracji tej różnorodności przyjrzyjmy się przez chwilę rozwiązaniom szkockim.

Szkocja to kraj zarządzający oświatą autonomicznie (w ramach Zjednoczonego Królestwa), a przywiązujący szczególną wagę do mechanizmów zapewniania jakości w edukacji i chętnie dzielący się doświadczeniami z innymi krajami, w tym z Polską.

Autonomiczne zabiegi szkół i placówek oświatowych o zapewnianie jakości wspierają w Szkocji przede wszystkim dwa modele:

- *How good is our school* – dla szkół kształcenia ogólnego,
- *SQMS Scottish Quality Management System* (Szkocki System Zarządzania Jakością) – dla placówek kształcenia zawodowego (nadających kwalifikacje zawodowe).

Generalnie w Szkocji ocena funkcjonowania szkół podstawowych i średnich opiera się na autoewaluacji. „Wierzmy, że najbardziej efektywną drogą doskonalenia jakości edukacji dla indywidualnych uczniów jest spodziewanie się po szkołach, że wezmą odpowiedzialność za swoje własne zapewnianie jakości przez ewaluację swojego działania i dokonywanie potrzebnych zmian” to słowa Douglasa A. Oslera, szefa starszych inspektorów szkolnych⁷.

Tematyka niniejszego artykułu związana jest z modelem SQMS⁸. *Scottish Quality Management System* (Szkocki System Zarządzania Jakością) zaprojektowany został do użytku szkolnictwa zawodowego i organizacji szkoleniowych. Uwzględnia on

⁷ Czytelnicy zainteresowani autoewaluacją w szkołach na wzór rozwiązań szkockich mogą sięgnąć po książkę J. MacBeatha „Czy nasza szkoła jest dobra” WSiP Warszawa 2004 sprawdzić?

⁸ <http://www.sqms.co.uk/>

wymagania jakościowe agencji rządowych związanych z przemysłem i edukacją.

System ten może być użyty w różny sposób, np.:

- jako przewodnik po zagadnieniach jakości pod kątem wymagań agencji rządowych,
- jako narzędzie rozwoju organizacyjnego placówki,
- jako sposób zhierarchizowania celów danej szkoły, itp.

System ten opiera się na 14 standardach opisujących cechy lub charakterystyki jakościowe systemów zarządzania oraz usług edukacyjnych i szkoleniowych. Są to:

- zarządzanie strategiczne,
- zarządzanie jakością,
- marketing,
- kadra (personel),
- rozwój zawodowy personelu,
- równość szans,
- zdrowie i bezpieczeństwo,
- warunki lokalowe i wyposażenie,
- łączność i administracja,
- zarządzanie finansowe,
- usługi informacyjne,
- projektowanie programów nauczania,
- wdrażanie programów nauczania,
- ocena pod kątem certyfikacji.

Podsumowanie

Wiadomo, że nie ma lepszego sposobu na przygotowanie ludzi do pracy z zastosowaniem filozofii systemów jakości niż nauczanie poprzez aktywne uczestniczenie w takim systemie.

Jeśli musimy się nauczyć coś robić, uczmy się w trakcie robienia.

Arystoteles

Tak będzie, gdy placówkę oświatową potraktujemy jako *placówkę świadczącą usługi* i zastosujemy w jej zarządzaniu i funkcjonowaniu sprawdzone koncepcje i instrumenty systemu zarządzania jakością.

Wysokiej jakości kształcenie zawodowe w europejskich placówkach oświatowych – przy zastosowaniu nowoczesnych systemów zarządzania jakością, przy wsparciu

stosowania wspólnych ram zapewniania jakości, w oparciu o stosowanie ujednoczonych wskaźników – zdecydowanie urealnia i przybliża realizację celu strategicznego budowania gospodarki europejskiej w pełni konkurencyjnej.

Powyższa tematyka jest szerzej przedstawiona w artykułach pism wydawanych przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej:

1. Model Doskonałości EFQM – Nowa Edukacja Zawodowa Nr 6/2004
2. Jakość kształcenia zawodowego w procesie kopenhaskim – wspólne ramy CQAF Nowa Edukacja Zawodowa Nr 1/2005
3. Model Doskonałości EFQM podstawą europejskich nagród jakości – część I – E-duk@tor Z@wodowy⁹, 31.08.05
4. Model Doskonałości EFQM drogą do zapewniania jakości w polskiej oświacie – część II – E-duk@tor Z@wodowy, 19.09.05
5. Wskaźniki jakości kształcenia zawodowego w Unii Europejskiej – Nowa Edukacja Zawodowa Nr 5/2005
6. Jakość kształcenia zawodowego w Unii Europejskiej – E-duk@tor Z@wodowy, 27.12.05
7. Kształcenie zawodowe w aspekcie gospodarki opartej na wiedzy – Nowa Edukacja Zawodowa Nr 6/2005
8. CQAF – wspólne ramy zapewniania jakości w kształceniu zawodowym – E-duk@tor Z@wodowy, 25.05.06
9. Po czym poznawać jakość kształcenia zawodowego? – E-duk@tor Z@wodowy, 8.06.06

Autorka jest nauczycielem konsultantem w Wydziale Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

⁹ pismo elektroniczne pod adresem <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php>