

PARTNERS



Folkuniversitetet Kursverksamheten vid Uppsala Universitetet



Ufficio Scolastico Regionale per il Friuli Venezia Giulia

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

REVALENT Quality by learning

Revalento



Beypazarı District Directorate For National Education



Quality Austria Training, Certification and Evaluation LTD.



N.P. Pastuhov's State Academy
of Industrial Management



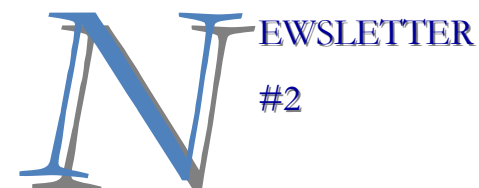
Institute of Economics,
Management and Law of Kazan



Republican Institute
for Vocational Education



Tomsk State University



Expanding the quality “spirit” of VET

Q & VET

527399-LLP-1-2012-1-SE-LEONARDO-LMP



Uitkomst van doelgroepen en interviews in Nederland

De Nederlandse bijdrage aan het tweede deel van het onderzoek in dit project werd gedaan in verschillende stappen. Het eerste deel bestond uit de presentatie van de bevindingen bij een grensoverschrijdende conferentie in Västerås, Zweden op 26 september. Tijdens die conferentie werd een grote workshop georganiseerd voor 26 deelnemers (managers, docenten en sector deskundigen) uit Cyprus, Groot-Brittannië, Griekenland, Nederland, Spanje en Zweden. In de workshop werden 6 hypothesen gepresenteerd en besproken en de deelnemers werd gevraagd om met aanbevelingen te komen.



In Nederland zijn 2 aanvullende manieren voor het verzamelen van inbreng geregeld. Op het gebied van het doelgroepwerk zijn er 3 kleine vervolgssessies georganiseerd in drie verschillende beroepsopleiding instituten, elke keer met zowel managers als docenten. Deelnemers hebben et NL rapport vooraf gekregen, evenals de 6 hypothesen. Hen werd gevraagd om het rapport vooraf te lezen als voorbereiden op de sessie. Tijdens de sessies werden de hypothesen besproken en is aan de deelnemers gevraagd om met suggesties te komen om de uitvoering te verbeteren en / of goede praktijken te beschrijven om nieuwe kwalitatieve initiatieven te verbeteren.

Daarnaast zijn 16 deelnemers persoonlijk benaderd voor een interview. De belangrijkste gegenereerde aanbevelingen weerspiegelen de manieren om de twee verschillende werkelijkheden in onderwijsinstellingen samen te brengen: de een van managers en bes-turen, en de realiteit van de leerkrachten. Aanbevelingen betreffen: communicatie, het creëren van win-win situaties en betrokkenheid, teams maken, het bijhouden van initiatieven, duidelijke keuzes maken (beter 1 ding goed doen) etc. De input zal samen met de input van de partners gebruikt worden om een algemene reeks aanbevelingen voor de managers te creëren voor de betrokkenheid van leerkrachten in kwalitatieve initiatieven.

Best practice: "Algemene Kwaliteit Verzekering Framework-VET, een aanbieder online model" (CQAFVET-online)

Het doel van het project was het reeds uitgewerkte QA-model van dit partnerschap te testen en af te ronden en het model over te dragen aan een online instrument voor zelfevaluatie en kwaliteitsverbetering voor beroepsopleidingen -aanbieders.



De onderwerpen, indicatoren en niveaus in het model moesten worden getest bij een breder scala tussen verschillende soorten beroepsopleidingen -aanbieders om het model te kalibreren. De wijzigingen en veranderingen moesten worden getest door partners in het betreffende land, zodat het model een Europese toepassing en rechtvaardiging zou hebben. Na de afronding van het model is het in 5 verschillende talen beschikbaar geweest voor online aanbieders van beroepsopleidingen, waaronder advies en de beste werkwijze voor verbetering van de kwaliteit van beroepsopleidingen in hun organisatie.

Er waren echter normen die werkten op nationaal niveau, Bij EU (A) beroepsopleidingenaanbieders ontbrak nog steeds een gemeenschappelijk Europees operationeel model voor QA met gemeenschappelijke normen - een operationeel model op het niveau van de aanbieder die gemeenschappelijke normen en procedures deelt. Aanbieders in de EU gebruiken verschillende modellen, standaarden, criteria en procedures om de kwaliteit vast te stellen in (A) beroepsopleidingen. Deze verschillen maakte de transparantie ingewikkeld en creëerde barrières voor de validatie van het (A) beroepsopleidingen programma en voor de mobiliteit van de lerende.

Om dit probleem op te lossen hebben (A) beroepsopleidingenaanbieders moeten werken aan een operationeel model die het EU-beleid, nationale context en het beleid, het beleid van de aanbieders, inzet en inspanning op het gebied van QA in harmonie zou brengen. Dat was het doel dat het project aan zichzelf gesteld heeft.

Beroepsonderwijs docent seminar in Turkije

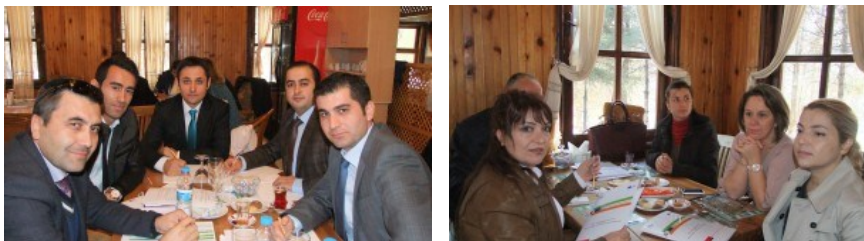
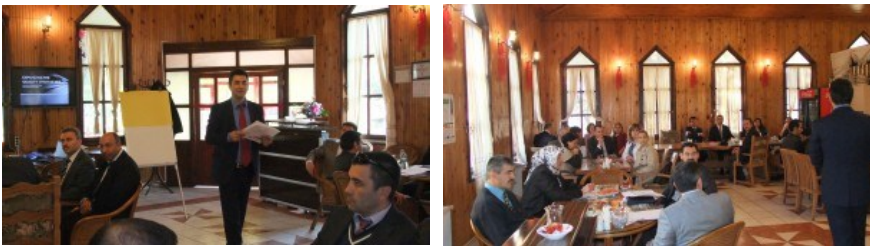
28 aanbieders van beroepsopleidingen uit 22 verschillende beroepsonderwijs instellingen

8 Verschillende soorten beroepsonderwijs scholen:

- 9 beroepsopleidingenaanbieders uit de industrie beroepsonderwijs middelbare scholen
- 3 beroepsopleidingenaanbieders uit hotel beheer en toerisme beroepsonderwijs middelbare school
- 2 beroepsopleidingenaanbieders van Beroepsonderwijs centrum
- 5 beroepsopleidingenaanbieders van beroepsonderwijs middelbare school
- 2 beroepsopleidingenaanbieders uit technische middelbare scholen en beroepsonderwijs middelbare school voor meisjes
- 5 beroepsopleidingenaanbieders van beroepsonderwijs handel middelbare school
- 1 beroepsopleidingenaanbieder van de avond kunstacademie
- 1 beroepsopleidingenaanbieder van Multi-programma middelbare school

Deelnemers die zich aansloten bij het Seminar kwamen uit verschillende districten uit Ankara. Bijna alle van hen werken in de commissie van "Total quality management" op hun scholen.

Gemiddelde werkervaring als beroepsopleidingenaanbieder is rond de 15 jaar. Het percentage mannelijke aanbieders bedraagt 65%.

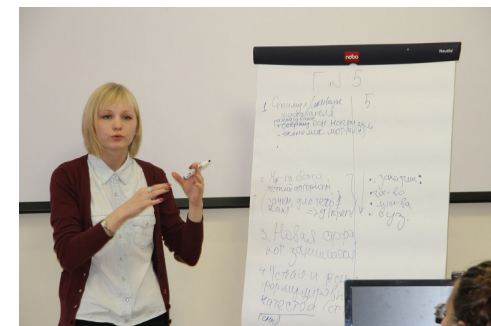


Focusgroepen in Tomsk

Als onderdeel van het project: "Het uitbreiden van de kwaliteit 'geest' van beroepsonderwijs (Q & VET)" op de Tomsk universiteit zijn er 2 doelgroepen opgezet, die werden bijgewoond door medewerkers van 16 verschillende universiteiten uit Rusland (In totaal - 26 personen). Elk team koos voor bespreking van hypothese №5: "Kwalitatieve initiatieven hebben de neiging om direct gevolgd te worden door nieuwere, dit creëert veel onrust binnen de organisatie evenals een gebrek aan tijd voor een goede implementatie".

Na vergelijking van de resultaten van de discussie, bleek dat op veel gebieden de meningen van de deelnemers samenkomen, schijnbare tegenstellingen werden niet geïdentificeerd. In 2 groepen werd de discussie op de volgende vragen georganiseerd: Hoe kunnen leraren / managers een grond creëren voor initiatieven en activiteiten op het gebied van kwaliteit? Wie precies (welke structuur / mensen) kan een bron zijn voor initiatieven? Hoe wordt de steun verzekerd van de kant van de leerkrachten? Wat is de rol van de externe/interne structuren in de geleiden van activiteiten op het gebied van kwalitatieve zekerheidsinitiatieven?

Het is noodzakelijk om er rekening mee te houden dat een aantal oplossingen, door de deelnemers voorgesteld, naar onze mening niet volledig kunnen worden gerealiseerd in de praktijk, omdat de deelnemers gevraagd werd te beschrijven wat een "ideaal" is op het gebied van kwaliteitsborging van educatieve initiatieven. Ook moeten we op de specifieke functie van de Russische onderwijsstructuren wijzen - de deelnemers wezen op de bestaande tegenstelling tussen "conservatieve" - "innovatieve" normen en houdingen die bestaan in onderwijsinstellingen.



Doelgroep in Zweden

Methodische aanpak:

In het telefonisch interview werd groepen van Zweedse leraren in het beroepsopleidingsprogramma gevraagd naar hun ervaringen van kwaliteitszorg en evaluatie praktijken, zoals het meten van prestaties, evaluatie en herziening, en de impact op hun werk en moreel. Het interview richtte zich op de verschillen en overeenkomsten in de houding van leraren en beheerders naar QA binnen het Zweedse beroepsonderwijs.



Deelnemers:

De geïnterviewde docent vertegenwoordigt 5 verschillende Folkuniversiteit stichtingen bestaande in 12 verschillende gemeenten.

Bevindingen:

Volgens de geïnterviewden is de juiste kwalitatieve aanpak:

- Stelt, en moedigt leraren aan om te kijken naar verschillende mogelijkheden tot verbetering van de levering
- Stimuleert docenten om zichzelf te beoordelen en na te denken over onderwijspraktijken
- creëert meer enthousiasme voor het onderwijzen en leren
- Stimuleert leraren om meer innovatief en flexibel te zijn e) leidt tot een voortdurende verbetering van de vaardigheden

Middelen en ondersteuning van het management:

Het merendeel van de docenten merkte op dat de beschikbare middelen beperkt waren en meer nodig waren. Om om te kunnen gaan met QA, uit de docent dat het volgende nodig is:

Docent heeft tijdsvrijgave nodig om vaardigheden te updaten, tijdsvrijgave voor het ontwikkelen van modules, vrijgave om vergaderingen bij te wonen.

Docenten hebben professionele ontwikkelingsmogelijkheden nodig in de vorm van kort-daagse trainingen nascholing over kwaliteitsboring en strategische planning training.

Leerkrachten moeten een geheel van procedures, checklists, richtlijnen en implementatie kits hebben voor QA

Kwaliteit initiatieven en onderwijs:

Discussies met de docenten wezen op vele factoren die invloed hebben op de kwaliteit en de uitvoering:

De wijze waarop kwaliteit in het instituut wordt uitgevoerd heeft invloed op hoe de leerkrachten zich voelen. Het is in een haast opgesteld om aan de nationale eisen te voldoen, er was aanzienlijk meer weerstand.

Veel docenten maken zich zorgen over de financiering, er is een 'lage kosten, goedkoper is beter mentaliteit' die zij zien als zijnde in strijd met de filosofie van voortdurende verbetering. De rol van de opleidingsprogramma's werd geïdentificeerd als een probleem: opleidingsprogramma's werden niet de facto geleverd. Veel docenten vonden dat de interactie tussen docenten en studenten werd genegeerd en ondergewaardeerd. Tegelijkertijd werden er hoge verwachtingen van de rol van het programma verwacht. Gebrek aan leiderschap is een belangrijke kwestie. In eenheden waar de leider was toegewijd aan kwaliteit, had visie en handelde hiernaar, was er een gevoel van energie en opwindende over de nieuwe perspectieven. Indien een dergelijk leiderschap ontbrak, waren er gevoelens van vermoeidheid en angst voor verdere verandering.

Controlering:

De mate waarin docenten hun prestaties volgen lijkt af te hangen van de houding van het team en de leiding. Er was een consensus dat het kwaliteitssysteem geen echte invloed heeft op de manier waarop docenten hun prestaties volgen.

Leerkrachten hebben de neiging om hun prestaties te controleren door gebruik te maken van de gegevens van het leren van studenten. Zij meten hun prestaties ook met bijvoorbeeld: klas vergaderingen, studenten feedback of brieven van waardering, formele student vertegenwoordiger raadsvergaderingen, teamvergaderingen, peer feedback en het modereren van elkaars lessen, student niveaus en aanwezigheidsniveaus, analyses van inschrijvingen, opleveringen.

Slotopmerkingen door leraren:

Kwaliteit werd geïmplementeerd van boven naar beneden, in de ogen van sommige docenten.

Leraren wezen op de noodzaak voor balans en een primaire focus op onderwijs. Docenten zijn van mening dat de kwaliteit is verbeterd, maar dat respect voor het vak is afgenomen: leraren dragen bij aan die verbetering, maar winnen geen status of erkenning van hun inspanningen van leerlingen, ouders of beleidsmakers

Leraren zijn positiever over QA processen waarover zij een zekere mate van controle hebben, in plaats van degenen die top-down zijn;

Leraren zijn in brede overeenstemming over QA-processen en hun effecten, maar leraren benadrukken het belang van zelfregulering en voelen zich minder gereguleerd van bovenaf.



De kwaliteit van het onderwijs dienst in twee goede praktijken.

De familie van de projecten ExPerO vindt zijn grondslag in de vaststelling betreffende het belang van de Europese onderwijsstelsels ter verbetering van de kwaliteit van de dienst onderwijs en met inachtneming van het belang van de beoordeling van de belanghebbenden van de divergentie tussen de verwachtingen en percepties van de kwaliteit van de educatieve dienst.

Met de toepassing van de binnen het project ontwikkelde ExPerO methodologie, kunt u de zwakke punten en sterke punten van de educatieve dienst die uit de analyse van de verwachtingen en percepties van de belanghebbenden over de kwaliteit van de leerresultaten te lokaliseren.

Om met de verschillen die ontstaan tussen de verwachte en de waargenomen kwaliteit om te gaan is een set van tools en strategieën gerealiseerd, beheerd door een databank om organisatieverandering interventies te vergemakkelijken, vooral in gevallen van "sterke punten" en "mislukkingen" van de opleidingsinitiatieven.

Het doel van het project was om gedeelde waarden en gemeenschappelijke modus operandi op Europees niveau te ontwikkelen via de synergie tussen de actoren die actief zijn in verschillende sectoren, met multidisciplinaire vaardigheden in verschillende landen, dragers van een eigen cultuur, maar op hetzelfde moment, het delen van belang creëren van transnationalesamenwerking.

De focus van de ontwikkeling van het project ExPerO2EU, was de studie van een nieuwe "organisatiemodel" waarin de sociale verantwoordelijkheid, "bestuur" van het systeem, het beheer van de middelen, maken school een plaats van innovatie, waar ondernemerschap wordt gestimuleerd, waarbij de overdracht van technologie is vergemakkelijkt.

Een model waarbij een nieuwe motor kan worden gedefinieerd voor de ontwikkeling van een kenniseconomie.

Dit wordt bereikt door het evalueren van de leeromgeving samen met de resultaten van het leren.

In dit verband is het model ExPerO innovatief omdat:

- ondersteunt het gebruik van multidisciplinaire theoretische benaderingen door zijn gemakkelijke operationele toepasbaarheid
- biedt een overzicht gericht op de resultaten en niet alleen op het proces van het leren of alleen op de kwaliteit van de dienstverlening,
- richt zich op de behandeling van de adviezen van de verschillende stakeholders beschouwd als een prioriteit in "The Helsinki Communiqué over intensievere Europese samenwerking inzake beroepsonderwijs en -opleiding", Communiqué van de Europese ministers van beroepsonderwijs en -opleiding, de Europese sociale partners en de Europese Commissie, bijeengeroepen in Helsinki op 5 december 2006 tot herziening van de prioriteiten en strategieën van het proces van Kopenhagen. ExPerO is in het kader van goede praktijken geplaatst door het Europese Netwerk QALLL - Quality Assurance in Lifelong Learning.

Oostenrijk: workshop voor beroepsonderwijs-leraren en managers

Als onderdeel van het Q&VET -project, organiseerde Kwaliteit Oostenrijk een workshop met docenten en managers over het onderwerp " kwaliteitsborging in beroepsonderwijs ". De workshop vond plaats in het Quality Austria hoofdkantoor in Wenen, op 8 november 2013.

De geïnterviewde docenten / managers vertegenwoordigde 3 verschillende Oostenrijkse hogescholen en 3 verschillende middelbare scholen.

Na een presentatie door Quality Austria over het project zelf en over de uitkomsten van de online vragenlijst, werden twee groepen gevormd.

Een van de groepen discussieerde over de hypothese: "De leraren houden er niet van om te reflecteren op hun eigen kwaliteit van het werk of zijn niet bereid om feedback oprecht te accepteren".

De belangrijkste bevindingen van het groepswerk over dit onderwerp zijn geweest:

Methoden Institutionaliseren:

- Persoonlijke Kwaliteitszorg planning moet worden geïnstitutionaliseerd, zoals trainingsmateriaal, prestatie-evaluatie, data, feedback vragenlijsten;
- Administratieve ondersteuning: door time-tables en evaluatieplannen dat laat zien wie moet worden geëvalueerd door wie en wanneer en hoe; het moet de verantwoordelijkheid van het management zijn om te controleren, of aan het evaluatie plan worden voldaan
- Kwaliteitsmanagement moet een vast onderdeel van de schoolconferentie worden over de aandachtspunten van het schooljaar, inclusief de bespreking van de resultaten van de feedback vragenlijst

Cultuur:

- Studenten / leerlingen zijn klanten!!! Dit moet deel uitmaken van het denken van leraren
- Docenten moeten leerlingen met respect en op ooghoogte behandelen, ze moeten vertrouwen hebben op de feedback van studenten en ze serieus nemen
- Managers moeten inspirerende voorbeelden zijn

Communicatie:

- Docenten moeten gewezen worden op het positieve effect van feedback
- Moet worden geïnstitutionaliseerd, zoals de jaarlijkse beoordelingsgesprekken tussen managers en docenten;

- Beperking van de administratieve werk voor leraren; Kwaliteit gebeurt in de klas



Group-discussies in Wit-Rusland

De besprekingen over de kwestie van het motiveren van docenten om actief deel te nemen aan QA-initiatieven zijn uitgevoerd door de RIPO gedurende 4 peergroup bijeenkomsten in september-oktober 2013, met de in totaal 112 deelnemers (79 beroepsonderwijs leraren / trainers en 33 managers), die instellingen van technisch beroepsonderwijs, gespecialiseerd secundaire en hoger onderwijs uit Minsk en andere regio's van Wit-Rusland vertegenwoordigen.

Deze focusgroep bijeenkomsten waren gericht op het uitvoeren van kritische analyse van het beroepsonderwijs kwaliteitsborging probleem in Wit-Rusland en het identificeren van factoren die de motivatie van beroepsonderwijs leraren en opleiders kan verbeteren om te participeren in de kwaliteitsborging activiteiten.

Met een samenvatting van de adviezen en bevindingen van de deskundigen, identificeerden we twee groepen van factoren en omstandigheden, waarvan de vervulling inzet van de beroepsonderwijs leraren / opleiders om de kwaliteit van beroepsonderwijs te verbeteren:

Onderwijsbeleid niveau - herziening van het beroepsonderwijs / QA regelgevingskader naar zijn democratisering, transparantie en ontbureaucratisering, toetsing van de kwaliteit beroepsonderwijs toezicht norm, het waarborgen van de mogelijkheid voor verdere professionele groei en loopbaanontwikkeling van docenten beroepsonderwijs / trainers met de formele erkenning van hun prestaties; modernisering van curricula beroepsonderwijs, didactische hulpmiddelen en trainingsapparatuur; vermindering van de totale (in het bijzonder niet-pedagogische) belasting van beroepsonderwijs leraren / opleiders, verbetering van aantrekkelijkheid baan leraar in de samenleving (verhoging van hun salaris, waardering leraren als staatsambtenaren / (overheidswerknemers met een passend sociaal pakket en economische voordelen) etc.

School-beroepsonderwijs niveau - uitvoering van de beginselen van participatief management (participatie van leerkrachten in het stadium van besluitvorming), de ontwikkeling van de school haar corporatieve open en veilige cultuur met een permanente dialoog tussen docenten en managers op basis van wederzijds vertrouwen, respect, rekening houdend met de beide top-down en bottom-up-initiatieven, het bevestigen van meer belang aan zelfreflectie leerkrachten en zelfevaluatie dan een inzameling en expositie van formele indicatoren; evenwichtige verdeling van de onderwijstaak van een leraar gedurende het schooljaar, ruimer gebruik van instrumenten van sociaal-psychologische en materiële motivatie van de leerkrachten (potentieel van wedstrijden, tastbare beloningen, sociale uitkeringen enz.); betere mogelijkheden voor uitwisseling van ervaringen en bijscholing voor beroepsonderwijs leraren / opleiders (studiebezoeken open lessen, het upgraden van cursussen, internationale projecten, enz.)

Kwaliteitsmodellen van het beroepsonderwijs in Oostenrijk

Ondanks diverse kanttekeningen, in bijna alle gebieden van het onderwijs - van scholen tot universiteiten naar instituten die verder onderwijs aanbieden - zijn kwalitatieve management concepten uit de industrie en economie in gebruik genomen. Onder de belangrijkste concepten, die ook gebruikt worden op het gebied van onderwijs behoren de volgende:

ISO 29990:2010

ISO 29990:2010 is een internationale standaard voor aanbieders van opleiding en bijscholing, die certificeerbaar en is om de stand van de techniek in overeenstemming met de ISO-eisen voor het beheer van systemen. De standaard richt zich op alle soorten onderwijsinstellingen. Enkelvoudige opleiders, prive seminar aanbieders, organisaties die bijscholing met cursussen bieden, leerplannen en interne opleidingen en bijscholing tot universiteiten. De standaard heeft een aantal congruente functies met andere managementsystemen, vooral met ISO 9001:2008.

ISO 9001:2008

Deze norm specificeert algemene eisen voor een kwaliteitsmanagementsysteem en wordt ook gebruikt door veel onderwijsinstellingen.

EFQM Model voor Excellence

Het model is een kader voor de beoordeling van organisaties om de sterke punten en verbeterpunten te vinden.

- IWA 2 (International Workshopagreement 2)
- AQW (Ausweis für Qualität in der Weiterbildung)
- LQW (Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung)
- EduQua (Qualität -Transparenz -Vergleichbarkeit in der Weiterbildung)
- PAS 1037 (Publicly Available Specification)
- Lokale systemen als CERT NÖ, Wien Cert, OÖ-EBQS, S-QS
- The VET Quality Initiative – QIBB

Quality Austria GmbH biedt certificering en trainingen op het gebied van ISO 29990, ISO 9001 en het EFQM Model.