

## **WEWNĘTRZNY SYSTEM ZAPEWNIANIA JAKOŚCI w Dolnośląskiej Bibliotece Pedagogicznej we Wrocławiu i bibliotekach filialnych**

Opublikowano 26.06.2005

---

### **PODSTAWA PRAWNA**

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych, kwalifikacji niezbędnych do sprawowania nadzoru pedagogicznego, a także kwalifikacji osób, którym można zlecać prowadzenie badań i opracowywanie ekspertyz (Dz.U. Nr 89, Poz. 845)

Rozporządzenie powyższe zobowiązuje dyrektora placówki oświatowej i radę pedagogiczną do wdrożenia wewnętrznego systemu zapewniania jakości oraz przeprowadzania wewnętrznego mierzenia jakości pracy placówki.

Celem wewnętrznego systemu mierzenia jakości jest ocena efektów pracy statutowej placówki, a także ocena postępu w tym zakresie. Otrzymamy to poprzez porównanie osiągniętych wyników ze standardami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

### **DEFINICJE**

#### **Jakość**

próba przełożenia dla potrzeb edukacji znanej definicji W.E. Deminga: *Jakość to, co zadowala, a nawet zachwyca klienta* - nie zawsze doprowadza do celu. W edukacji przyjęto się pojmowanie jakości pracy placówki jako ogółu właściwości placówki wiążących się ze zdolnością do zaspokajania stwierdzonych i przewidywanych potrzeb. "Posługiwanie się filozofią jakości oznacza regularne i częste dokonywanie ocen osiąganego postępu oraz identyfikację silnych słabych stron organizacji. Dzięki pozyskaniu rzetelnej informacji wyznacza się kierunek rozwoju." (M. Thompson, ekspert UE w programie TERM)

#### **Zapewnienie jakości**

to działania niezbędne do uzyskania i utrzymania odpowiedniego stopnia wiarygodności, że usługi świadczone względem klienta spełniają wymagania jakościowe.

#### **System jakości**

to struktura organizacyjna, rozłożenie odpowiedzialności, procedury, procesy i zasoby umożliwiające zarządzanie jakością.

#### **Wewnętrzny system zapewniania jakości**

to zespół zorganizowanych, powiązanych ze sobą i spójnych działań podejmowanych przez dyrektora placówki, inne organy placówki oraz nauczycieli, niezbędnych do zapewnienia wysokiej jakości pracy placówki.

#### **Audyt**

powinien kojarzyć się z systematycznym, niezależnym badaniem mającym określić, czy czynności dotyczące jakości i ich wyniki odpowiadają wcześniej przyjętym ustaleniom oraz czy te ustalenia są skutecznie realizowane i zapewniają osiągnięcie założonych celów.

#### **Standardy**

przeciętne normy odpowiadające znanym cechom jakości danej placówki. W przypadku placówek oświatowych:

- standardy zewnętrzne (ustalone przez MENiS i organ nadzorujący daną placówkę, czyli Kuratorium Oświaty)
- standardy wewnętrzne (ustalone przez placówkę)

Nie jest ogólnie ustalona liczba standardów dla danej placówki.

### Wskaźnik

to pewna cecha, zdarzenie, na podstawie którego wnioskujemy, że zachodzi "zjawisko", które nas interesuje. (Lista wskaźników dla każdego standardu powinna w sposób pełny stanowić jego opis, tj. zawierać możliwie wszystkie dotyczące go cechy i zdarzenia, charakterystyczne dla danej placówki).

### Kryteria

to wartości (często wyrażone liczbą), pozwalające dokonać oceny, czy dany standard został osiągnięty. (Tego rodzaju pracę wykonać może tylko rada pedagogiczna danej placówki jako jedyny zespół osób kompetentnych w tej sprawie.)

## DOKUMENTACJA NADZORU PEDAGOGICZNEGO

- Program rozwoju placówki - 5-letni - ogólny, bez szczegółów, zawiera 4-5 celów
- Roczny program rozwoju placówki - konkretne cele do realizacji
- Plan nadzoru - 5-letni - nie jest obowiązkowy
- Roczny plan nadzoru - nie jest obowiązkowy
- Wieloletni plan doskonalenia nauczycieli - ogólny, skorelowany z 5-letnim programem rozwoju
- Roczny plan doskonalenia nauczycieli - szczegółowy, skorelowany z rocznym programem rozwoju
- Raport z mierzenia jakości pracy placówki:
  - Raport końcowy - 5-letni
  - Raport roczny (do 30 czerwca każdego roku szkolnego)

**Raport** - pełny opis wszystkich aspektów działalności placówki. Raport jest dokumentem szczególnym: nie jest oceną placówki, ale chłodną diagnozą sytuacji. Raport opisuje, jak jest, ale nie ocenia. Wskazuje jedynie mocne i słabe strony. Nie umieszcza się w nim nazwisk nauczycieli, gdyż nie badamy ludzi tylko problemy. Nie używa się słów wartościujących. Opisuje się wyłącznie fakty wynikające z zebranych danych.

### STRUKTURA RAPORTU:

#### I. Wstęp:

1. krótka charakterystyka placówki
2. metodyka badań:
  - a. cel mierzenia jakości pracy (co chcemy uzyskać)
  - b. tematyka (na czym się skoncentrujemy)
  - c. problemy badawcze (co chcemy zbadać, sprawdzić, czego nie wiemy)
  - d. zakres mierzenia (warunki, procesy, efekty)

- e. metody, techniki, narzędzia
- f. osoby odpowiedzialne za wykonanie mierzenia

3. harmonogram działań

II. Wyniki - prezentacja danych:

1. charakterystyka opisowa wyników badanych obszarów (na podstawie arkusza diagnostycznego)
2. opis mocnych i słabych stron pracy placówki (określone w wyniku analizy porównawczej otrzymanych wyników ze standardami i wskaźnikami)

III. Załączniki zawierające ankiety, tabele, wykresy.

IV. Wnioski - program naprawczy do ujawnionych słabych stron pracy placówki.

**Arkusz diagnostyczny** - zawiera:

1. Badany obszar
2. Osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie badania
3. Termin przeprowadzenia badania
4. Termin opracowania wyników
5. Standard(y) dotyczący(e) badanego obszaru
6. Wskaźniki
7. Narzędzia, sposób pomiaru
8. Ocena wyników
9. Mocne i słabe strony
10. Propozycja programu naprawczego