



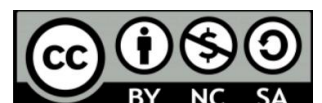
Dostosowanie instrumentów szkolnictwa wyższego (HE) i kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)

**PR2. Zalecenia dotyczące przejścia na dostosowany system
zapewniania jakości**

Styczeń 2024



Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności. Nr Projektu: 2021-2-PL01-KA220-VET-000051143



KONSORCJUM

| | | | |
|----|----|--|--|
| P1 | PL | Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego | SZKOŁA GŁÓWNA GOSPODARSTWA WIEJSKIEGO |
| P2 | GR | Dimitra Education & Consulting SA | ΔΗΜΗΤΡΑ εκπαιδευτική συμβουλευτική |
| P3 | SW | Stiftelsen Kursverksamh Eten Vid Uauniversitet | Folkuniversitetet |
| P4 | IT | Tiber Umbria Comett Education Programme | TUCEP TIBER UMBRIA COMETT EDUCATION PROGRAMME International network for knowledge and job |
| P5 | CY | A & A Emphasys Interactive Solutions Ltd | Emphasys CENTRE |

Spis treści

| | |
|--|----|
| Ostateczna wersja rekomendacji metodologii narzędzia nauki/samooceny | 4 |
| Cele metodologii i narzędzia | 4 |
| Funkcjonowanie i główne cechy narzędzia samooceny | 4 |
| Obszary uwagi i najlepsze praktyki..... | 5 |
| Temat 1: Wizja i polityka | 5 |
| Temat 2: Organizacja | 7 |
| Temat 3: Nauczanie | 10 |
| Temat 4: Uczeń | 13 |

Ostateczna wersja rekomendacji metodologii narzędzia nauki/samooceny

Cele metodologii i narzędzia

Ogólnie rzecz biorąc, głównym celem narzędzia do samooceny jest ułatwienie instytucjom kształcenia i szkolenia zawodowego oraz instytucjom szkolnictwa wyższego dokonania samooceny w zakresie różnych aspektów zapewniania jakości oraz sprawdzenie, gdzie znajdują się one pod względem wdrażania tych aspektów. Aspekty te reprezentują różne obszary zapewnienia jakości w oparciu o ramy jakości ESG i EQAVET.

Gdy instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego i/lub szkolnictwa wyższego zakończą samoocenę, narzędzie dostarczy im zaleceń dotyczących najlepszych praktyk, które mogą wdrożyć, aby poprawić swój wynik/miejsce w każdym z obszarów uwagi. Innymi słowy, po tym, jak instytucja oceni swój wynik, odpowiednie najlepsze praktyki (zidentyfikowane w PR-1) zostaną zaproponowane dla obszarów uwagi, w których uzyskała wynik niższy od średniej.

Jeśli chodzi o tę metodologię, ma ona na celu określenie głównych cech narzędzia samooceny, a także zdefiniowanie różnych obszarów uwagi i najlepszych praktyk związanych z każdym z tych obszarów. Metodologia zidentyfikuje wspólne obszary uwagi między dwoma ramami zapewniania jakości (ESG i EQAVET), a także różne obszary uwagi.

Metodologia narzędzia do samooceny powinna zostać omówiona zarówno z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i instytucjami szkolnictwa wyższego w celu określenia znaczenia różnych aspektów obszarów dbałości o jakość, a także zbadania znaczenia i wartości dodanej różnych obszarów między ramami. W oparciu o wyniki PR-1 i wyniki wizyt przeprowadzonych w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz instytucjach szkolnictwa wyższego, zespół projektowy finalizuje metodologię narzędzia samooceny i definiuje obszary, na które należy zwrócić uwagę.

Funkcjonowanie i główne cechy narzędzia samooceny

Narzędzie zostało zaprojektowane tak, aby umożliwić każdej instytucji, niezależnie od tego, czy jest to instytucja szkolnictwa wyższego, czy instytucja kształcenia i szkolenia zawodowego, ocenę określonych obszarów uwagi związanych z zapewnieniem jakości.

Instytucja/użytkownik powinien najpierw wybrać obszary uwagi, które chce ocenić. Następnie użytkownik otrzyma zestaw stwierdzeń, do których powinien się ustosunkować. Stwierdzenia te są oparte na obszarach uwagi wybranych przez użytkownika. Użytkownik powinien następnie odpowiedzieć na każde z tych stwierdzeń dotyczących jego instytucji, wybierając odpowiedź spośród następujących: „Całkowicie, W dużym stopniu, W pewnym stopniu, Nie”.

Po przesłaniu odpowiedzi użytkownik otrzyma wyniki samooceny w postaci wykresu radarowego i raportu. Wyniki na wykresie radarowym przedstawiają wyniki instytucji w obszarach uwagi, które użytkownik wybrał na początku. Wysoki wynik wskazuje, że instytucja ma wysoką jakość pod względem wybranych obszarów uwagi i odwrotnie. Dzieje się tak, ponieważ rozmiar radaru reprezentuje wyniki uzyskane przez instytucję w każdym obszarze uwagi. W obszarach uwagi, w których instytucja uzyskuje wynik niższy od średniej, użytkownik/instytucja otrzymuje zestaw zalecanych najlepszych praktyk w celu poprawy swoich wyników w tym obszarze uwagi.

Następna sekcja przedstawia zalecenia/najlepsze praktyki dla każdego obszaru uwagi.

Obszary uwagi i najlepsze praktyki

Pod każdym obszarem uwagi znajduje się lista dobrych praktyk dla instytucji, które uzyskują wynik poniżej średniej.

Temat 1: Wizja i polityka

- 1) Obszar uwagi 1: Przywództwo** - sposób, w jaki przywództwo organizacji tworzy warunki dla kultury jakości i ciągłego doskonalenia.

Zalecenie:

Przywództwo umożliwi instytucji stworzenie odpowiednich warunków do utworzenia kultury jakości: kultury, w której wszyscy pracownicy są aktywnie zaangażowani w tworzenie atrakcyjnego i pełnego wyzwań środowiska uczenia się, środowiska, w którym studenci są zmotywowani do rozwijania swoich talentów i w którym rynek pracy jest aktywnie zaangażowany w proces kształcenia. Aby osiągnąć ten efekt, istnieje wyraźny związek między ogólnymi celami nauczania, efektami uczenia się, wizją instytucji i jej polityką.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|--|--|
| Zaangażowanie nauczycieli/trenerów w procedurę zapewniania jakości. | Angażujemy nauczycieli/trenerów w procedury zapewniania jakości. |
| Wybierz ograniczony zestaw jasnych i mierzalnych wskaźników, które wskazują, czy efekty uczenia się zostały osiągnięte. <i>Należy dodać jako przypis: „Wybór skoncentrowanego zestawu wskaźników może usprawnić proces oceny i zapewnić, że pozostanie on łatwy w zarządzaniu i odpowiedni. Zapobiega to nadmiernemu biurokratyzowaniu procesu i zapewnia koncentrację uwagi na kluczowych wynikach.”</i> | Wybieramy jasne i mierzalne wskaźniki, aby wskazać, czy efekty uczenia się zostały osiągnięte. |

| | |
|---|---|
| <p>Zaangażowanie większej liczby ekspertów zewnętrznych w ocenę procedury zapewniania jakości.</p> <p><i>Należy dodać jako przypis: „Zaangażowanie zewnętrznych ekspertów może zapewnić nowe perspektywy i porównanie z zewnętrznymi standardami. Może to zwiększyć wiarygodność i bezstronność procesu zapewniania jakości. Wykonalność tej praktyki zależy od dostępności ekspertów i gotowości instytucji do poddania się ocenie przez podmioty zewnętrzne.”</i></p> | <p>Angażujemy wystarczającą liczbę ekspertów zewnętrznych w ocenę naszej procedury zapewnienia jakości.</p> |
| <p>Wspieranie rozwoju przywództwa w celu przygotowania przyszłych liderów z kulturą jakości.</p> | <p>Wspieramy rozwój przywództwa, aby przygotować przyszłych liderów z kulturą jakości.</p> |

2) Obszar uwagi 2: Wsparcie - Sposób, w jaki dokonywane są ustalenia w celu stworzenia zaangażowania i zaangażowania w politykę instytucji.

Zalecenie:

Aby wspierać zaangażowanie pracowników w instytucji edukacyjnej, konieczne jest, aby zarząd i kierownictwo aktywnie wspierali i zatwierdzali wizję i politykę, która podkreśla znaczenie wysokiej jakości edukacji, zaangażowanie na rynku pracy i zapewnienie środowiska sprzyjającego nauce. Polityka ta jest określona w długoterminowym planie, który jest obecnie oceniany.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|--|---|
| <p>Opracowanie strategii, dzięki której wszyscy pracownicy instytucji są aktywnie zaangażowani w omawianie wizji i polityki.</p> | <p>Opracowujemy strategię, dzięki której wszyscy pracownicy instytucji są aktywnie zaangażowani w omawianie wizji i polityki.</p> |
| <p>Dla instytucji szkolnictwa wyższego: Opracowanie strategii lepiej odzwierciedlającej związek między badaniami, uczeniem się i nauczaniem.</p> | <p>Mamy strategię opisującą związek między badaniami, uczeniem się i nauczaniem.</p> |

| | |
|---|---|
| Dostosowanie polityki i struktury wsparcia w oparciu o wyniki oceny w celu zapewnienia ciągłego doskonalenia. | Polityka i struktura wsparcia są regularnie aktualizowane w oparciu o wyniki oceny. |
| Opracowanie jasnych kanałów komunikacji, aby wszyscy pracownicy byli świadomi celów instytucji, ich roli w ich osiągnięciu i poczynionych postępów. | Istnieją jasne kanały komunikacji, dzięki którym wszyscy pracownicy są świadomi celów instytucji, ich roli w ich osiągnięciu i poczynionych postępów. |

Temat 2: Organizacja

- 3) Obszar uwagi 3: Wyniki i odpowiedzialność** - Sposób, w jaki instytucja radzi sobie z informacjami zwrotnymi, aby poradzić sobie ze swoimi obowiązkami i osiągnąć swoją misję i cele.

Zalecenie:

Instytucja gromadzi wyniki osiągniętych efektów uczenia się składające się z informacji, które mają również znaczenie dla pracodawców, studentów i dalszej edukacji. Instytucja wykazuje się dobrym zarządzaniem, upubliczniając te wyniki różnym interesariuszom. W ramach kultury jakości informacje jakościowe i ilościowe są wykorzystywane do poprawy edukacji i usług świadczonych przez instytucję. Instytucja powinna również zamknąć tę pętlę informacji zwrotnej, informując interesariuszy, w jaki sposób ich opinie doprowadziły do konkretnych ulepszeń.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|--|--|
| Okresowe zbieranie informacji ilościowych i jakościowych pochodzących z różnych źródeł informacji zwrotnej: studentów, kadry dydaktycznej, menedżerów i pracodawców. | Okresowo zbieramy informacje ilościowe i jakościowe pochodzące z różnych źródeł informacji zwrotnej: od studentów, kadry dydaktycznej, menedżerów i pracodawców. |
| Uwzględnianie opinii studentów w wewnętrznych wskaźnikach zapewniania jakości. | Opinie studentów są uwzględniane w naszych wewnętrznych wskaźnikach zapewniania jakości. |
| Wdrożenie większej liczby środków motywujących studentów do przekazywania informacji zwrotnych. | Wdrożyliśmy środki, które zachęcają uczniów do przekazywania informacji zwrotnych. |
| Opracowanie responsywnego systemu informacji zwrotnej: Ustanowienie | Wdrożyliśmy responsywny system informacji zwrotnej, aby stworzyć system, w którym |

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności. Nr Projektu: 2021-2-PL01-KA220-VET-000051143



| | |
|--|--|
| systemu, w którym informacje zwrotne prowadzą do planów działania, zapewniając, że informacje zwrotne są nie tylko gromadzone, ale także wdrażane. | informacje zwrotne prowadzą do planów działania, zapewniając, że informacje zwrotne są nie tylko gromadzone, ale także wdrażane. |
| Zaangażowanie absolwentów: Uwzględnienie opinii absolwentów w celu oceny długoterminowego wpływu jakości kształcenia na sukces zawodowy i przydatność. | Zachęcamy absolwentów do przekazywania informacji zwrotnych w celu oceny długoterminowego wpływu jakości kształcenia na sukces zawodowy i przydatność. |
| Zapewnienie przejrzystości procesów zewnętrznego zapewniania jakości. | Zewnętrzne procesy zapewniania jakości są przejrzyste. |
| Regularne publikowanie wyników i zmian, tak aby interesariusze mogli zobaczyć poprawę jakości instytucjonalnej w czasie. | Regularnie publikujemy wyniki i postępy, aby interesariusze mogli zobaczyć poprawę jakości instytucjonalnej w czasie. |

4) Obszar uwagi 4: Rozwój personelu i przydział pracowników - Sposób, w jaki instytucja radzi sobie z talentami, umiejętnościami i ambicjami kadry nauczycielskiej.

Zalecenie:

Głównymi czynnikami przyczyniającymi się do osiągnięcia dobrych wyników nauczania są nauczyciele. Aby zapewnić wysoką jakość kształcenia, instytucja powinna być w stanie zatrudnić odpowiednich nauczycieli i utrzymać ich motywację. Instytucja wie, w jaki sposób poszczególni nauczyciele przyczyniają się do realizacji jej celów. Prowadzi politykę rozwoju, która wspiera uczenie się nauczycieli przez całe życie oraz ich ścieżkę kariery i życzenia zawodowe. Ponadto opracowuje i wdraża strategie rekrutacyjne, które umożliwiają zatrudnianie wykwalifikowanych nauczycieli.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|---|---|
| Organizowanie okresowych i systematycznych ocen dla wszystkich pracowników. | Organizujemy okresowe i systematyczne oceny dla wszystkich pracowników. |

| | |
|---|--|
| Oferowanie nauczycielom możliwość podnoszenia i zmiany kwalifikacji poprzez warsztaty, kursy i konferencje. | Oferujemy nauczycielom możliwość podnoszenia i zmiany kwalifikacji poprzez warsztaty, kursy i konferencje. |
| Ustanowienie programów mentorskich w celu wspierania mniej doświadczonych pracowników i dzielenia się wiedzą. | Tworzymy programy mentorskie w celu wspierania mniej doświadczonych pracowników i dzielenia się wiedzą. |
| Tworzenie zasad, które wspierają zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, aby zapobiegać wypaleniu zawodowemu i utrzymywać motywację nauczycieli. | Tworzymy zasady, które wspierają zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. |
| Upewnianie się, że nauczyciele są świadomi polityki jakości instytucji. | Upewniamy się, że nauczyciele są świadomi polityki jakości instytucji. |
| Motywowanie nauczycieli do udziału w zapewnianiu jakości w placówce. | Nauczyciele są zachęceni do udziału w zapewnianiu jakości w instytucji. |
| Dla uczelni: Zapewnienie nauczycielom wystarczającej ilości czasu i możliwości prowadzenia odpowiednich badań, które umożliwią im publikowanie w wysoko notowanych czasopiśmie. | Dajemy nauczycielom wystarczająco dużo czasu i możliwości na odpowiednie badania, aby mogli zwiększyć liczbę publikacji w wysoko notowanych czasopiśmie naukowych. |

5) Obszar uwagi 5: Zaangażowanie pracodawców i interesariuszy - Sposób, w jaki instytucja radzi sobie z zaangażowaniem pracodawców i interesariuszy, aby osiągnąć swoją misję i cele oraz stworzyć atrakcyjną i aktualną edukację.

Zalecenie:

Aby zapewnić dobre efekty uczenia się, instytucja dąży do maksymalnego poziomu zaangażowania pracodawców i interesariuszy na różnych etapach kształcenia. W granicach zasad i przepisów podejmowane są działania mające na celu zaangażowanie pracodawców w definiowanie efektów uczenia się, treści nauczania, realizację kształcenia, egzaminy i ocenę jakości. Ciągłe zaangażowanie pracodawców przyczynia się do aktualnej i atrakcyjnej edukacji oraz do zwiększenia motywacji studentów.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|--------------------|--------------|
|--------------------|--------------|

| | |
|---|--|
| Systematyczne ocenianie, w jakim stopniu cele edukacyjne odpowiadają wymaganiom rynku pracy. | Systematycznie oceniamy, w jakim stopniu nasze cele edukacyjne odpowiadają wymaganiom rynku pracy. |
| Opracowanie strategii aktywnego angażowania interesariuszy rynku pracy w różne aspekty edukacji. | Nasza instytucja ma strategię aktywnego angażowania interesariuszy rynku pracy w różne aspekty edukacji. |
| Pracodawcy są bardzo zaangażowani w szacowanie przyszłych potrzeb rynku pracy, a tym samym w dostarczanie nowych programów i studentów. | Angażujemy pracodawców w szacowanie przyszłego zapotrzebowania na siłę roboczą, a tym samym w dostarczanie nowych programów i studentów. |
| Tworzenie sieci różnych zainteresowanych stron i angażowanie ich w okresowe dyskusje na temat kluczowych kwestii związanych z zapewnianiem jakości. | Utworzono sieć różnych zainteresowanych stron i zaangażowano je w okresowe dyskusje na temat kluczowych kwestii związanych z zapewnianiem jakości. |
| Monitorowanie WBL w celu zapewnienia, że zadania przydzielone studentom są zgodne z ich programem edukacyjnym i celami uczenia się. | Monitorujemy WBL, aby upewnić się, że zadania przydzielone studentom są zgodne z ich programem edukacyjnym i celami uczenia się. |

Temat 3: Nauczanie

6) Obszar uwagi 6: Nauczanie - Sposób, w jaki instytucja organizuje wkład i informacje zwrotne z domeny zawodowej.

Zalecenie:

Polityka instytucji dotycząca zaangażowania na rynku pracy jest widoczna w sposobie, w jaki pracodawcy lub organizacje pracodawców są zaangażowane w definiowanie treści kształcenia. Zaangażowanie może być ograniczone ze względu na przepisy i regulacje prawne, ale mimo to instytucja zapewnia wkład i informacje zwrotne z obszaru zawodowego, biorąc pod uwagę przyszłe wymagania z tego samego obszaru. Instytucja oferuje aktualną edukację, która jest ceniona przez środowisko zawodowe. Instytucja uwzględnia następujące czynniki w procesie opracowywania i rewizji programów nauczania: proces opracowywania programów nauczania, mechanizmy integracji informacji zwrotnych, ciągły przegląd i adaptacja.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|--------------------|--------------|
|--------------------|--------------|

| | |
|---|---|
| <p>Podejmowanie działań mających na celu zaangażowanie pracowników i uczniów w ciągłe doskonalenie programu nauczania.</p> | <p>Podejmowane są działania mające na celu zaangażowanie pracowników i studentów w ciągłe doskonalenie programu nauczania.</p> |
| <p>Tworzenie pętli informacji zwrotnych, w których wkład uczniów jest aktywnie poszukiwany i wykorzystywany do opracowywania programów nauczania.</p> | <p>Tworzymy pętle informacji zwrotnych, w których wkład uczniów jest aktywnie poszukiwany i wykorzystywany do opracowywania programów nauczania.</p> |
| <p>Dla VET: Wprowadzanie ciągłych ulepszeń do swoich programów, aby zapewnić ich adekwatność do potrzeb krajowego i regionalnego rynku pracy.</p> | <p>Dokonyjemy ciągłych ulepszeń naszych programów, aby zapewnić ich adekwatność do potrzeb krajowego i regionalnego rynku pracy.</p> |
| <p>Wdrażanie systematycznego podejście do zbierania informacji zwrotnych od wszystkich interesariuszy, w tym pracodawców, absolwentów i ekspertów branżowych.</p> | <p>Nasza instytucja wdraża systematyczne podejście do zbierania informacji zwrotnych od wszystkich interesariuszy, w tym pracodawców, absolwentów i ekspertów branżowych.</p> |
| <p>Projektowanie struktur programów nauczania, które pozwalają na terminowe aktualizacje bez konieczności przebudowy całych programów, w celu zintegrowania nowych umiejętności i obszarów wiedzy, gdy stają się one istotne.</p> | <p>Struktury programów nauczania są zaprojektowane tak, aby umożliwić terminowe aktualizacje bez konieczności przebudowy całych programów, w celu zintegrowania nowych umiejętności i obszarów wiedzy, gdy stają się one istotne.</p> |
| <p>Regularne przeprowadzanie analiz rynku pracy w celu przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i proaktywnego dostosowywania programu nauczania.</p> | <p>Przeprowadzamy regularne analizy rynku pracy w celu przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i proaktywnego dostosowywania programu nauczania.</p> |
| <p>Dla instytucji szkolnictwa wyższego: Uwzględnienie opisu potencjalnych zawodów i ścieżek kariery, które studenci mogą realizować po ukończeniu studiów.</p> | <p>W naszych programach nauczania uwzględniamy opis potencjalnych zawodów, które studenci mogą wykonywać po ukończeniu studiów.</p> |

7) Obszar uwagi 7: Praktyki, staże i WBL - Sposób, w jaki instytucja zapewnia dobre warunki nauki podczas praktyk i/lub WBL.

Zalecenie:

W swojej wizji kształcenia instytucja opisuje, w jaki sposób uczenie się w miejscu pracy (WBL) i/lub praktyki zawodowe przyczyniają się do osiągnięcia zamierzonych efektów uczenia się. Aby praktyki zawodowe i WBL były skuteczne, instytucja ustanawia standardy i organizuje sieć pracodawców, którzy są w stanie spełnić te standardy. Ponadto instytucja przygotowuje studentów przed odbyciem stażu lub praktyki w ramach WBL i ocenia efekty uczenia się zarówno ze studentami, jak i pracodawcami. Aby zapewnić WBL, który przyczynia się do jakości edukacji, instytucja uwzględnia: monitorowanie jakości miejsc WBL, umowy partnerskie z odpowiednimi pracodawcami i programy mentoringu WBL przez pracodawców w miejscu pracy.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|--|--|
| Dla VET: regularne aktualizacje programu nauczania i programów WBL w oparciu o pojawiające się trendy branżowe i technologie. | Włączamy regularne aktualizacje do programu nauczania i programów WBL w oparciu o pojawiające się trendy branżowe i technologie. |
| Zapewnienie solidnych mechanizmów informacji zwrotnej dla studentów, aby mogli dzielić się swoimi doświadczeniami w zakresie WBL z instytucją. | Zapewniamy, że istnieją solidne mechanizmy informacji zwrotnej dla studentów, aby dzielić się doświadczeniami WBL z instytucją. |
| Mierzenie zadowolenia pracodawców z umiejętności technicznych absolwentów i ich wydajności w miejscu pracy. | Oceniamy, w jakim stopniu pracodawcy są zadowoleni z umiejętności technicznych absolwentów i ich wyników w miejscu pracy. |
| Pomiar zadowolenia pracodawców z umiejętności miękkich absolwentów. | Oceniamy, w jakim stopniu pracodawcy są zadowoleni z umiejętności miękkich absolwentów. |
| Ocena umiejętności i kompetencji nauczanych podczas WBL poprzez ścisły dialog z przełożonym w miejscu pracy. | Oceniamy umiejętności i kompetencje zdobyte przez studenta podczas WBL poprzez ścisły dialog z przełożonym w miejscu pracy. |

Temat 4: Uczeń

8) Obszar uwagi 8: Doradztwo - Ustalenia, jakie podejmuje instytucja, aby pomóc uczniom w opracowaniu ścieżki kariery odpowiadającej ich talentom.

Zalecenie:

Zapewnienie doradztwa zawodowego i wsparcia na wszystkich etapach kształcenia jest częścią wizji instytucji w zakresie celów i jakości kształcenia. Oferowane usługi i wsparcie zapobiegają przedwczesnemu kończeniu nauki (należy dodać tylko w przypadku kształcenia i szkolenia zawodowego) i pomagają zwiększyć świadomość zawodową uczniów oraz kompetencje w zakresie zarządzania karierą w celu uczenia się przez całe życie, a także przejścia na kolejny poziom kształcenia. W ten sposób pomaga osiągnąć główne efekty uczenia się. Instytucja uwzględnia różne rodzaje poradnictwa zawodowego, takie jak doradztwo indywidualne, warsztaty, targi pracy i programy mentorskie.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|---|--|
| Zorganizowanie programów doradztwa zawodowego dla studentów na różnych etapach ich studiów. | Programy doradztwa zawodowego są oferowane studentom na różnych etapach ich ścieżki edukacyjnej. |
| Wyznaczenie kadry doradczej, która posiada aktualną wiedzę na temat świata edukacji zawodowej i rynku pracy. | Wyznaczamy kadrę doradczą, która posiada aktualną wiedzę na temat świata edukacji zawodowej i rynku pracy. |
| Dla VET: Angażowanie ekspertów z określonych dziedzin, aby zagwarantować bardziej dostosowane doradztwo w oparciu o specjalizację i zainteresowania uczniów. | Angażujemy ekspertów z określonych dziedzin, aby zagwarantować bardziej dostosowane doradztwo. |
| Dla HEI: W ramach kursu ogólnego, zapoznanie studentów z możliwymi ścieżkami kariery, które mogą realizować po ukończeniu edukacji. | Studenci są zapoznawani z możliwymi ścieżkami kariery, które mogą realizować po ukończeniu edukacji. |
| Dla HEI: Zaangażowanie/zatrudnienie doradców i/lub badaczy posiadających wiedzę specjalistyczną w określonych dziedzinach. | Angażujemy/wynajmujemy doradców i/lub badaczy z doświadczeniem w określonych dziedzinach. |
| Korzystanie ze spersonalizowanych usług doradztwa w celu dopasowania talentów i zainteresowań poszczególnych uczniów, uwzględniając | Korzystamy ze spersonalizowanych usług poradnictwa, aby dopasować je do |

| | |
|--|---|
| różne aspiracje zawodowe i style uczenia się. | talentów i zainteresowań poszczególnych uczniów. |
| Dla HEI: Zapewnienie, że doradztwo zawodowe jest dobrze zintegrowane z doradztwem akademickim, tak aby wybory edukacyjne wspierały cele zawodowe studentów. | Doradztwo zawodowe jest dobrze zintegrowane z doradztwem akademickim w sposób, który umożliwi dokonywanie wyborów edukacyjnych wspierających cele zawodowe studentów. |

9) Obszar uwagi 9: Proces uczenia się - Ustalenia podejmowane przez instytucję w celu wspierania motywacji i zaangażowania uczniów w proces uczenia się.

Zalecenie:

Zapewnienie studentom aktualnej wiedzy, która umożliwi im kontynuowanie wybranej kariery, niezależnie od tego, czy jest to kariera akademicka czy pozaakademicka. Zapewnienie studentom odpowiedniej wiedzy, której naprawdę potrzebują do wybranej kariery, zwiększy ich motywację do nauki. Instytucja gwarantuje proces uczenia się o wysokiej jakości poprzez wdrożenie odpowiednich strategii oceny, a także zasobów i wyników nauczania.

| Najlepsze praktyki | Stwierdzenia |
|---|--|
| Stosowanie różnych strategii oceny, które promują ciągłe uczenie się i motywację, w tym oceny kształtujące, oceny koleżeńskie i możliwości samooceny. | Stosujemy różne strategie oceniania, które promują ciągłe uczenie się i motywację. |
| Dla HEI: Wspieranie wspólnych publikacji naukowych studentów i wykładowców dla studentów, którzy chcą kontynuować karierę akademicką. | Wspieramy wspólne publikacje naukowe studentów i wykładowców. |
| Stymulowanie motywacji, autorefleksji i zaangażowania studentów w proces uczenia się. | Stymulujemy motywację, autorefleksję i zaangażowanie studentów w proces uczenia się. |
| Dla HEI: Dopasowanie umiejętności badawczych nabywanych przez studentów do wymagań wysoko notowanych czasopism naukowych. | Umiejętności badawcze nabyte przez studentów są dopasowane do wymagań wysoko ocenianych czasopism naukowych. |

| | |
|--|--|
| Dla HEI: Uwzględnienie studentów, którzy chcieliby kontynuować karierę pozaakademicką. | Bierzemy pod uwagę studentów, którzy chcieliby kontynuować karierę pozaakademicką. |
| Opracowanie strategii uczenia się przez całe życie dla studentów. | Opracowujemy strategię uczenia się przez całe życie dla studentów. |
| Dla HEI: Bierzemy pod uwagę studentów, którzy chcieliby kontynuować karierę akademicką w szkolnictwie wyższym. | Bierzemy pod uwagę studentów, którzy chcieliby kontynuować karierę akademicką w wyższym kształceniu i szkoleniu zawodowym. |
| Dla HEI: Systematyczne śledzenie ścieżek kariery absolwentów. Powinno to obejmować zarówno tych, którzy kontynuują karierę akademicką, jak i tych, którzy wybierają karierę pozaakademicką. | Systematycznie śledzimy ścieżkę kariery naszych absolwentów, niezależnie od tego, czy jest to kariera akademicka czy pozaakademicka. |
| Dla VET: Systematyczne śledzenie ścieżek kariery absolwentów. | Systematycznie śledzimy ścieżkę kariery naszych absolwentów. |