

## Studii de caz – nivelul furnizorului de educație și formare profesională

### Planul de dezvoltare pe cinci ani

**FURNIZOR EFP:** Centrul de formare profesională Tartu (CFP Tartu) - <http://khk.ee>

**ORAȘUL:** Tartu

**ȚARA:** Estonia

Centrul de formare profesională Tartu din Estonia utilizează [Modelul de excelență EFQM](#) pentru a realiza o auto-evaluare anuală. Începând cu anul 2002, o echipă de 20 de persoane, incluzând reprezentanți ai corpului didactic și ai conducerii de nivel mediu și superior, a fost activă în promovarea asigurării calității și planificării dezvoltării organizației. Activitățile acestei echipe includ:

- dezvoltarea abordării privind asigurarea calității;
- optimizarea structurii organizației;
- crearea unei culturi organizaționale comune;
- re-proiectarea planificării dezvoltării organizației;
- asigurarea satisfacției elevilor, angajaților și alți factori interesați;
- promovarea auto-evaluării și reflecției;
- participarea la concursuri de recunoaștere a calității.

Planul pe cinci ani al Centrului (2008-2013) a fost pregătit de către membrii personalului propriu, elevi și alți factori interesați. El include următoarele trei ținte:

- crearea unui mediu de lucru și învățare care să funcționeze corespunzător;
- asigurarea unui nivel ridicat de angajabilitate pentru absolvenți;
- asigurarea dezvoltării durabile a instituției.

Acest studiu de caz se concentrează pe formarea profesională inițială și continuă.

### Context

Centrul de formare profesională Tartu a fost înființat în anul 2002 prin fuzionarea a patru școli profesionale. Este cea mai mare instituție de EFP din Estonia, care oferă cursuri pentru:

- elevii din ciclul secundar superior;
- elevii din ciclul post-secundar;
- cei care au abandonat timpuriu școala, la vârsta de 17 ani;
- elevii care doresc să finalizeze studii profesionale preliminare;
- adulții care doresc să își continue formarea profesională.

Ca urmare a fuzionării celor patru școli profesionale, echipa de management și-a propus să implice personalul propriu și elevii în crearea unei culturi organizaționale comune în cadrul unui mediu modern de învățare. Centrul este, acum, recunoscut pe scară largă drept o instituție educațională în cadrul căreia competența personalului reprezintă cea

mai puternică resursă, care trebuie să fie dezvoltată și împărtășită pentru a obține succesul.

Pentru a continua să se îmbunătățească, centrul a investit în echipa sa de asigurare a calității, formată din aproximativ 20 de persoane, care include reprezentanți ai personalului didactic, ai conducerii de nivel mediu și superior. Activitățile acestei echipe includ:

- dezvoltarea abordării privind asigurarea calității;
- optimizarea structurii organizației;
- crearea unei culturi organizaționale comune;
- re-proiectarea planificării dezvoltării;
- asigurarea satisfacției elevilor, angajaților și factorilor interesați;
- promovarea auto-evaluării și reflecției;
- participarea la concursuri de recunoaștere a calității.

CFP Tartu funcționează în cadrul planului său de dezvoltare pentru anii 2008-2013, care a fost pregătit de către membrii personalului propriu, elevi și alți factori interesați. Acesta încearcă să ofere elevilor cele mai bune oportunități posibile de dezvoltare personală și succes prin învățarea pe tot parcursul vieții. În centrul preocupărilor instituției se află o serie de întrebări, care revin constant:

- Cum sunt aceste activități corelate cu îndeplinirea misiunii și realizarea viziunii noastre ?
- Cum beneficiază elevii noștri de pe urma acestor activități ?
- Cum au de câștigat membrii personalului nostru de pe urma lor ?
- Cum beneficiază piața muncii și angajatorii de pe urma lor ?
- Sunt aceste activități benefice pentru societate în ansamblu ?

Planul de dezvoltare 2008-2013 este pus în practică prin intermediul unor planuri anuale, care formează baza pentru planurile de dezvoltare ale fiecărei unități de formare profesională. Aceste planuri sunt sprijinite prin utilizarea unui set de indicatori, care stau la baza unei auto-evaluări anuale menite a măsura eficacitatea și eficiența fiecărui domeniu de activitate al Centrului. Fiecare dintre obiectivele strategice ale centrului este evaluat prin raportare la indicatorii de bază, cum ar fi:

- numărul de elevi;
- calitatea sistemelor de sprijinire a elevilor;
- numărul de absolvenți;
- numărul de absolvenți care au trecut de examinările recunoscute la nivel național;
- rata de ocupare după absolvire;
- numărul de elevi care urmează să-și continue studiile;
- rata de abandon;
- numărul membrilor de personal care sunt cadre didactice pe deplin calificate;
- numărul membrilor de personal care participă la programe de perfecționare.

Procesele de asigurare a calității ale CFP Tartu se bazează pe sistemul Managementului Total al Calității (TQM) și sunt implementate utilizând ciclul de asigurare a calității în patru etape. Abordarea acestora se bazează pe următoarele principii:

- procesele trebuie să fie gestionate;
- întreg personalul este responsabil pentru propriile rezultate;
- problemele trebuie să fie și rezolvate, nu doar discutate;
- calitatea trebuie să fie măsurată;
- calitatea trebuie să fie îmbunătățită în permanență;
- conducerea trebuie să fie implicată, dedicată și să preia inițiativa.

Asigurarea calității în cadrul CFP Tartu este realizată utilizând următoarele criterii și indicatori:

- Obiectivele pe termen mediu și lung ale educației și formării profesionale (EFP) urmează obiectivele pan-europene. Factorii interesați sunt implicați în stabilirea de ținte pentru EFP la diferite niveluri. Atingerea obiectivelor stabilite este monitorizată prin intermediul indicatorilor speciali (criterii de succes).
- Procesele și rezultatele sunt evaluate în mod regulat prin măsurare.

Principala provocare a constat în capacitatea întregului personal pentru a înțelege că asigurarea calității nu reprezintă o obligație externă. Mai degrabă, ea reprezintă un instrument relevant pentru asigurarea dezvoltării, competitivității și satisfacerii tuturor factorilor interesați.