

***Europäisches Peer Review Handbuch
für die berufliche Erstausbildung***

Impressum

**Peer Review als Instrument
der Qualitätssicherung und
-entwicklung in der beruflichen
Erstausbildung
Leonardo da Vinci-Projekt
(AT/04/C/F/TH-82000)**

ISBN 978-3-901966-08-8

öibf – Österreichisches Institut
für Berufsbildungsforschung
Austrian Institut for Research
on Vocational Training

Biberstraße 5
1010 Wien
Österreich

Telefon: +43-1-310 33 34-0
Fax: +43-1-319 77 72
E-mail: oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

Europäisches Peer Review Handbuch für die berufliche Erstausbildung

Maria Gutknecht-Gmeiner (Hrsg.)

Entwicklungsteam:

Maria Gutknecht-Gmeiner
Lorenz Lassnigg
Eduard Stöger
Willem de Ridder
Peter Strahm
Elisabeth Strahm
Leena Koski
Bill Stalker
Rick Hollstein
Giorgio Allulli
Ole Bech Kristensen

Wien, Juni 2007

Peer Review als Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Erstausbildung – Leonardo da Vinci-Projekt AT/04/C/F/TH-82000

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Vorwort

Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung gewannen in den letzten zehn Jahren für Berufsbildungseinrichtungen und Bildungsbehörden in ganz Europa zunehmend an Bedeutung. Verschiedene Verfahren zur Qualitätsevaluierung auf Ebene der Berufsbildungseinrichtungen wurden eingeführt. Diese umfassen Qualitätssicherungssysteme, die aus der Wirtschaft übernommen wurden (z.B. ISO, EFQM, BSC etc.), Inspektionen und Audits durch Verwaltungsbehörden und/oder externe Agenturen sowie die institutionelle Selbstevaluierung.

Eine besonders viel versprechende Methode der Qualitätssicherung ist Peer Review – die externe Evaluierung von Bildungseinrichtungen durch Peers. Peer Review ist ein gängiges Verfahren im Hochschulsektor, in der beruflichen Bildung wurde es bisher eher selten angewandt. Es baut auf vorhandenen Qualitätsaktivitäten auf, ist vergleichsweise kostengünstig und fördert die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen Berufsbildungseinrichtungen.

Im Europäischen Peer Review Handbuch wird ein gemeinsames europäisches Standardverfahren für die Durchführung von Peer Reviews in der beruflichen Erstausbildung vorgestellt. Es wurde im Rahmen des Leonardo da Vinci-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ von einem ExpertInnenteam aus acht Institutionen aus sieben europäischen Ländern entwickelt. Im Jahr 2006 wurden 15 transnationale Peer Reviews in acht europäischen Ländern pilotiert. Die auf Basis dieser Pilotphase gemachten Erfahrungen flossen in die Verbesserung des Peer Review Verfahrens ein. Damit legt das Europäische Peer Review Handbuch ein Verfahren vor, das den Test der praktischen Implementierung bestanden hat.

Das Europäische Peer Review Verfahren baut auf den Prinzipien des Gemeinsamen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung (CQAF) auf, versucht jedoch gleichzeitig, das CQAF Modell weiterzuentwickeln. Es folgt einem formativen, entwicklungsorientierten Ansatz und unterstützt Einrichtungen der beruflichen Bildung in ihren Bemühungen um ein qualitativ hochwertiges Angebot. Im Mittelpunkt stehen Anregungen zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung in einem Klima der Offenheit und des gegenseitigen Vertrauens, damit trägt das Verfahren auch zu mehr Transparenz und einer besseren Vergleichbarkeit in Europa bei.

Ein dynamischer und motivierender Evaluierungsprozess fördert den Transfer von innovativer Praxis und regt zu gegenseitigem Lernen an: sowohl die evaluierte Einrichtung als auch die Peers profitieren von einem Peer Review. Das Europäische Peer Review Handbuch wurde für BerufsbildungsexpertInnen in ganz Europa entwickelt. Im Zentrum steht der praktische Nutzen: Es bietet direkt umsetzbare Richtlinien für Berufsbildungseinrichtungen, die Peer Reviews als Verfahren zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung einführen wollen. Das Handbuch wird durch eine Toolbox mit praktischen Hilfestellungen ergänzt, die über die Projekt-Website www.peer-review-education.net zugänglich ist. Diese Toolbox enthält Formulare, Checklisten und zusätzliche Informationen und Empfehlungen in elektronischer Form. Sie kann auch als CD-ROM von der Projektkoordination am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) angefordert werden.

Wir hoffen, dass das Europäische Peer Review Verfahren die von uns gesetzten Erwartungen erfüllt und ein nützliches und attraktives Instrument für Einrichtungen der beruflichen Bildung in ganz Europa wird. Wir haben großes Interesse an einer weiteren Verbesserung des Europäischen Peer Review Verfahrens, und freuen uns über Rückmeldungen zu diesem Handbuch!

Für das Projektteam „Peer Review als Instrument der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Erstausbildung in Europa“



Maria Gutknecht-Gmeiner
Projektkoordinatorin

Rückmeldungen bitte an:
m.gutknecht-gmeiner@oeibf.at

Inhalt

I.	Einführung	1
I.1	Was ist Peer Review?	1
I.2	Warum Peer Review? Vorteile und Nutzen von Peer Review als Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung	1
I.3	Was sind die Ziele und Prinzipien des Europäischen Peer Review Verfahrens?	1
I.4	Europäisches Peer Review und der Gemeinsame Bezugsrahmen zur Qualitätssicherung	3
I.5	Europäische Peer Review Verfahren und Gender Mainstreaming	4
I.6	Wer kann das Europäische Peer Review Verfahren anwenden?	5
I.7	Rolle von Betroffenen und Beteiligten (Stakeholdern) im Europäischen Peer Review Verfahren	5
I.8	Dokumentation des Europäischen Peer Reviews	5
II.	Europäisches Peer Review Verfahren – Überblick	6
II.1.	Koordination und Organisation des Europäischen Peer Reviews	6
II.2.	Vier Phasen des Europäischen Peer Reviews	7
II.3.	Geschätzter Zeitaufwand für ein Europäisches Peer Review	8
II.4.	Überblick: Zeitplanung und Verantwortlichkeiten im Europäischen Peer Review	9
III.	Europäisches Peer Review Verfahren – Vorbereitung (Phase 1)	12
III.1.	Start des Verfahrens	12
III.2.	Auswahl und Einladung des Peer Teams	14
III.3.	Selbstevaluierung und Selbstbericht	15
III.4.	Vorbereitung des Peer Besuchs	16
IV.	Europäisches Peer Review Verfahren – Peer Besuch (Phase 2)	20
IV.1.	Wie läuft ein Peer Besuch ab?	20
IV.2.	Datenerhebung	20
IV.3.	Datenanalyse	21
IV.4.	Bewertung und Feedback	22
IV.5.	Qualitätsstandards erfüllen	24
IV.6.	Dauer eines Peer Besuchs	25
IV.7.	Elemente eines Peer Besuchs	25
V.	Europäisches Peer Review Verfahren – Peer Review Bericht (Phase 3)	28
V.1.	Struktur des Peer Review Berichts	28
V.2.	Prinzipien für die Erstellung des Peer Review Berichts	29
V.3.	Vom Peer Besuch zum endgültigen Peer Review Bericht	29
VI.	Europäisches Peer Review Verfahren – Umsetzen von Maßnahmen (Phase 4)	30
VI.1.	Wie die Ergebnisse des Peer Reviews interpretiert und in Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden	30
VI.2.	Wie Veränderungen vorzubereiten sind	30
VI.3.	Vorgangsweise – eine systematische Herangehensweise an Veränderungen	30

VII.	Qualitätsbereiche	34
VII.1.	Qualität von beruflicher Bildung und die Definition von Qualitätsbereichen	34
VII.2.	Verbindung zwischen den Europäischen Qualitätsbereichen für Berufsbildungseinrichtungen und institutionellen/nationalen Rahmen	34
VII.3.	14 Europäische Qualitätsbereiche für Berufsbildungseinrichtungen	35
VII.4.	Die Qualitätsbereiche und das Qualitätssicherungsmodell des CQAF	36
VII.5.	Wie die Qualitätsbereiche definiert werden	37
VIII.	Peers	38
VIII.1.	Wer ist ein/e Peer?	38
VIII.2.	Hauptaufgabe der Peers	38
VIII.3.	Zusammensetzung des Peer Teams	38
VIII.4.	Rollen innerhalb des Peer Teams	39
VIII.5.	Erforderliche Kompetenzen und Expertise der Peers	41
VIII.6.	Bewerbung als Peer	41
VIII.7.	Vorbereitung und Schulung der Peers	41
VIII.8.	Zusammenarbeit mit dem/der Peer Review OrganisatorIn	42
IX.	Literatur und Quellen	44
IX.1.	Literatur	44
IX.2.	Websites	46
IX.3.	Berichte des LdV-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“	47
X.	Glossar	48
XI.	Liste der Partner des LdV-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“	54

I. Einführung

I.1 Was ist Peer Review?

Peer Review ist eine Form der externen Evaluierung mit dem Ziel, die Institution, die sich dem Verfahren unterzieht, in ihren Bemühungen um Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zu unterstützen.

Ein Peer Review Verfahren wird von einer Gruppe externer ExpertInnen, so genannten Peers, durchgeführt, die eingeladen werden, die Qualität verschiedener Bereiche der Bildungseinrichtung zu beurteilen. Bewertet werden kann z.B. die Qualität des Unterrichts und/oder andere spezifische Fragestellungen in einzelnen Fachbereichen bzw. auch die ganze Organisation.

Peers sind zwar externe Personen, arbeiten aber in einem ähnlichen Umfeld und verfügen über fachspezifische Expertise und Kenntnisse in dem zu evaluierenden Bereich. Sie sind unabhängig und jenen Personen „gleichgestellt“, deren Leistung evaluiert wird.

I.2 Warum Peer Review? Vorteile und Nutzen von Peer Review als Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung

Europäische Berufsbildungseinrichtungen profitieren von dem im Handbuch beschriebenen Peer Review Verfahren, indem sie

- kritisches, aber freundlich gesinntes Feedback zur Qualität ihres Berufsbildungsangebots von FachkollegInnen erhalten,
- eine externe Perspektive kennen lernen,
- sich der Qualität ihres Angebots vergewissern,
- die Stärken ihres Angebots und gute Praxisbeispiele aufzeigen,
- ihren Anspruchsgruppen Rechenschaft ablegen,
- auf blinde Flecken und Schwachstellen aufmerksam gemacht werden,
- Ratschläge und gute Praxisbeispiele von Peers erhalten,
- sich mit den Peers einem gemeinsamen Lernprozess unterziehen,
- Netzwerke und Kooperationen mit anderen Berufsbildungseinrichtungen aufbauen sowie
- einen externen Evaluierungsbericht zur Qualität ihres Angebots zu einem vergleichsweise günstigen Preis erhalten.

I.3 Was sind die Ziele und Prinzipien des Europäischen Peer Review Verfahrens?

I.3.1 Allgemeine Ziele und Prinzipien

Das Europäische Peer Review Verfahren zielt darauf ab,

- Qualitätssicherung und -entwicklung zu fördern,
- Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualität in der Berufsbildung durch Schaffung einheitlicher Standards in Europa zu erhöhen,
- Chancengleichheit zu unterstützen.

Zu den wichtigen spezifischen Erfordernissen und Charakteristika des Verfahrens zählen

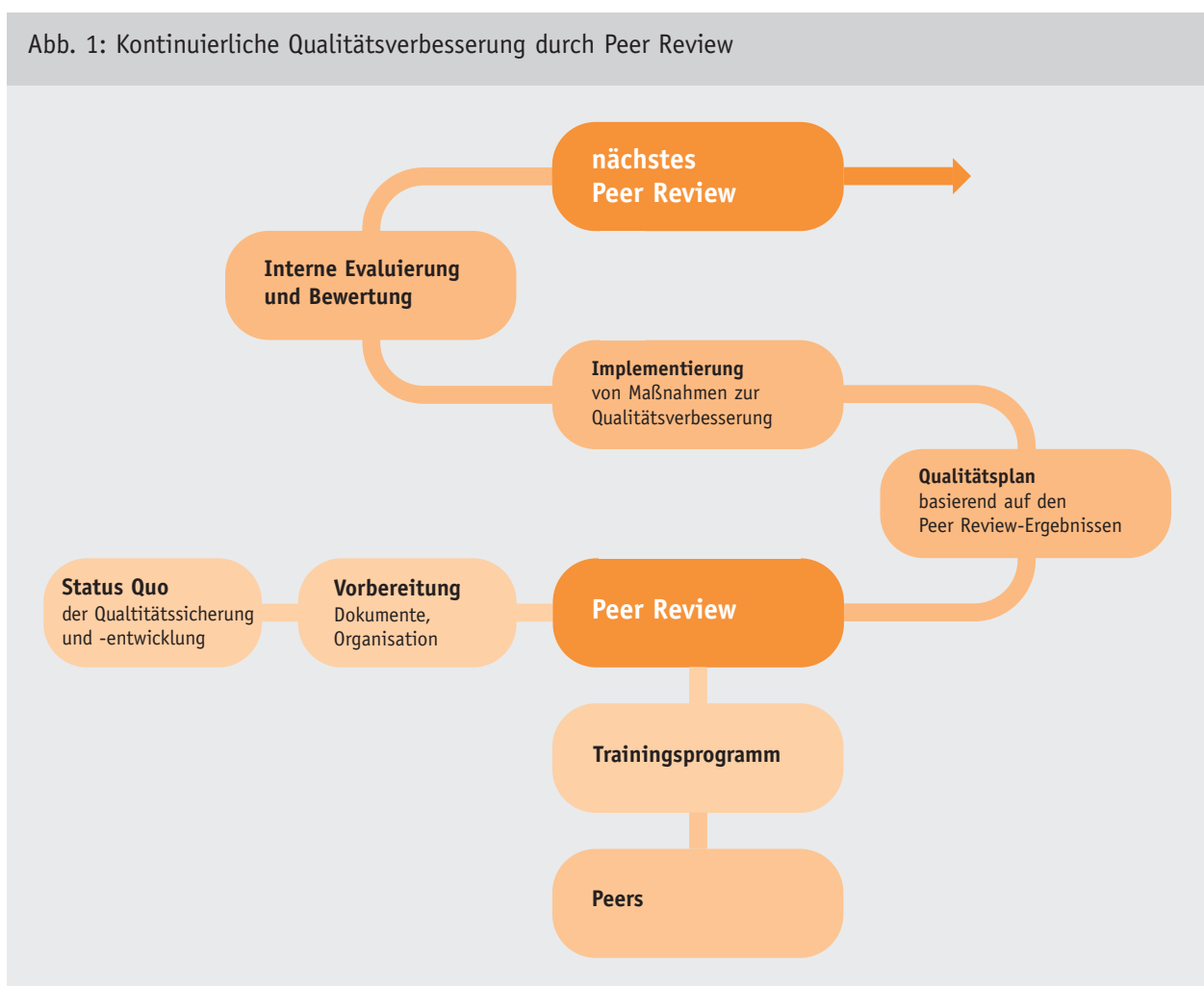
- der Fokus auf die am Verfahren beteiligten Menschen, deren Interessen und Bedürfnisse,
- Objektivität und Unparteilichkeit der Peers,
- Transparenz in allen Bereichen des Verfahrens für alle beteiligten Personen,
- Vertraulichkeitsvereinbarungen und Regeln über die Verwendung der Ergebnisse, die im Vorfeld aufgestellt und von allen beteiligten Personen eingehalten werden,
- Vermeidung von Interessenskonflikten und direkter Konkurrenz zwischen den Peers (bzw. deren Herkunftsinstitution) und der zu evaluierenden Einrichtung,
- Förderung von Offenheit, Integrität und Ehrlichkeit als Voraussetzung für gegenseitiges Lernen,
- Bewusstsein über kulturelle Einflüsse in der Berufsbildung sowie in der Evaluierung, insbesondere im Rahmen von transnationalen Peer Reviews,
- Förderung einer hinterfragenden und kritischen Haltung sowohl bei den Peers als auch bei der evaluierten Einrichtung, und
- die Konzeption und Durchführung eines Peer Reviews nicht als technisch-bürokratisches Verfahren, sondern als dynamischen und motivierenden Prozess, aus dem sowohl die Peers als auch die evaluierte Institution einen Nutzen ziehen.

I.3.2 Das Europäische Peer Review als freiwilliges und formatives Evaluierungsverfahren

Das Europäische Peer Review Verfahren wurde als freiwilliges Evaluierungsinstrument für Einrichtungen der beruflichen Erstausbildung entwickelt. Es hat eine formative, entwicklungsorientierte Funktion und zielt auf die Förderung der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung.

Das Europäische Peer Review Verfahren hilft Berufsbildungseinrichtungen, den Status quo der Qualität ihres Angebots zu eruieren und wertvolle Vorschläge und Empfehlungen für Verbesserungen zu erhalten. Die HauptadressatInnen des Europäischen Peer Review Verfahrens sind daher die evaluierten Berufsbildungseinrichtungen selbst. Der Hauptzweck des in diesem Handbuch beschriebenen Verfahrens ist, zu einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung anzuregen.

Abb. 1: Kontinuierliche Qualitätsverbesserung durch Peer Review



I.4 Europäisches Peer Review und der Gemeinsame Bezugsrahmen zur Qualitätssicherung

Das in diesem Handbuch beschriebene Peer Review Verfahren entspricht dem Gemeinsamen Bezugsrahmen zur Qualitätssicherung (CQAF) für die berufliche Bildung in Europa, der von der Technischen Arbeitsgruppe zur Qualität in der beruflichen Bildung (Technical Working Group on Quality in VET, 2003 und 2004) entwickelt und vom Europäischen Rat im Jahr 2004 angenommen wurde.

Peer Review kann in diesem Rahmen als neue Methode zur Sicherung und Verbesserung der Qualität implementiert werden. Es kann sowohl für eine – um die externe Perspektive erweiterte – interne Bewertung als auch für eine externe Evaluierung der Qualität des Berufsbildungsangebots herangezogen werden. Darüber hinaus wurden Qualitätskriterien und -indikatoren für relevante Qualitätsbereiche vorgeschlagen.

Das Peer Review Verfahren berücksichtigt das Qualitätssicherungsmodell der Technischen Arbeitsgruppe. Es basiert auf dem Qualitätsmanagementzyklus, dem Herzstück aller bekannten Qualitätsmanagementsysteme. Das Europäische Peer Review Verfahren als systematischer Prozess kann auf folgende Weise dargestellt werden:

Abb. 2: Das Qualitätssicherungsmodell des CQAF und das Peer Review Verfahren



I.5 Europäische Peer Review Verfahren und Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein Leitprinzip des Europäischen Peer Review Verfahrens.

Der Peer Review Prozess soll zur Beseitigung bestehender Ungleichheiten sowie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern beitragen – hinsichtlich der Bildungsbeteiligung, der Verteilung der Ressourcen, der Aufgaben und Verantwortungen im Bereich der Berufsbildung und generell auch im privaten und öffentlichen Leben (in Übereinstimmung mit den Artikeln 2 und 3 des Vertrags von Amsterdam 1999). Am Beginn eines Gender Mainstreaming-Prozesses steht eine Analyse der als „typisch“ weiblich bzw. männlich geltenden Bedürfnisse, Rollen, Verhaltensmuster und Interessen. Dabei sollte auch erforscht werden, welche Bedeutung den als weiblich bzw. männlich konnotierten Merkmalen zugemessen wird und wie diese bewertet werden. Daran anschließend wird untersucht, wie geschlechtsspezifische Stereotypen und Unterschiede im sozialen Kontext entstehen und durch welche formalen und informellen Strukturen und Praktiken sie verfestigt werden. Alle Maßnahmen und Schritte, die gesetzt werden, müssen auf ihr Potenzial zur kritischen Reflexion und zur Verbesserung der Situation überprüft werden. Die Selbstreflexion über Gender-Aspekte durch alle am Peer Review Verfahren beteiligten Personen ist daher eine Voraussetzung für die Implementierung von Gender Mainstreaming im Europäischen Peer Review Verfahren.

Die folgenden Gender-Kriterien und Qualitätsstandards sind im Rahmen des Europäischen Peer Review Verfahrens zu beachten:

- Gender Mainstreaming sollte zu jedem Zeitpunkt im Peer Review Verfahren berücksichtigt werden.
- Eine geschlechtergerechte Sprache ist in allen Berichten und während des gesamten Verfahrens zu verwenden.
- Gesammelte Daten sind geschlechtsspezifisch aufzubereiten, um Verteilungen nach Geschlecht aufzuzeigen (weibliche und männliche Lernende; weibliche und männliche Lehrende etc.).
- Eine Gender-Analyse der Qualitätsbereiche sollte im Selbstbericht sowie im Peer Review Verfahren durchgeführt werden.
- Ein/e Peer mit Gender-Expertise (als Zusatzkompetenz) sollte Mitglied des Peer Teams sein. Sowohl Frauen als auch Männer sollten im Peer Review Team angemessen vertreten sein. Schulungsbedürfnisse in Bezug auf Gender und Gender Mainstreaming sind zu identifizieren und vor dem Peer Review Verfahren zu erfüllen.
- Während des Peer Reviews müssen Gender-Aspekte bei der Zusammensetzung der InterviewteilnehmerInnen, in der Vorbereitung und Durchführung der Interviews und Beobachtungen (geschlechtergerechte Formulierung der Fragen und Kriterien für die Interviews/Beobachtungen, geschlechtergerechte Sprache und Vorgangsweise während der Interviews und Beobachtungen) sowie in der Analyse (Vermeidung von geschlechtsspezifischen Stereotypen etc.) Beachtung finden.
- Wenn finanzielle Aspekte analysiert werden, sollten Schulbudgets ebenfalls im Hinblick auf Gender-Aspekte bewertet werden.

Vor dem Start eines Peer Reviews sollte eine Gender-Analyse in Bezug auf

- die Berufsbildungseinrichtung – die Rechte, Ressourcen, Beteiligungen, Werte und Normen in Bezug auf Gender (geschlechtsspezifische Darstellung der Daten, wenn möglich auch qualitative Bewertung),
- das Peer Team – Zusammensetzung, Schulungsbedürfnisse in Bezug auf Gender und Gender Mainstreaming und
- den Selbstbericht – Gender-Analyse der darin angesprochenen Bereiche, Sprachgebrauch durchgeführt werden.

Sind Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten geplant, sollte eine "Gender-Impact-Analyse" durchgeführt werden. Dabei wird der Status quo und der gegenwärtige Trend anhand von genderrelevanten Kriterien verglichen mit der Entwicklung, die aufgrund der vorgeschlagenen Maßnahmen erwartet wird. Eine Gender-Impact-Analyse sollte zu einem möglichst frühen Zeitpunkt durchgeführt werden, sobald sich abzeichnet, dass der Evaluierungsprozess Auswirkungen auf Gender-Aspekte haben wird. Kriterien für die Gender-Impact-Analyse sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Bildungsbeteiligung, der Ressourcen, der Normen, Werte und Rechte.



Eine **Gender Mainstreaming Indikatoren Checkliste** ist in der Toolbox enthalten.

I.6 Wer kann das Europäische Peer Review Verfahren anwenden?

Die Hauptzielgruppe für das Europäische Peer Review Verfahren sind Einrichtungen der beruflichen Erstausbildung in Europa, die Erfahrung im Bereich Qualitätssicherung und -entwicklung haben. Als Mindestvoraussetzung für die Beteiligung an einem Peer Review Verfahren gilt, dass die Einrichtungen zuvor zumindest einmal einen Selbstevaluierungsprozess durchlaufen haben.

Was bedeutet nun der Begriff „Berufsbildungseinrichtung“?

Unter "Berufsbildungseinrichtung" werden alle Einrichtungen verstanden, die berufliche Bildung anbieten: Das können Schulen, Colleges, Unternehmen etc. sein. Der Begriff bezieht sich also auf Bildungsstandorte, soweit diese für die Qualitätssicherung und -entwicklung auf Ebene der Bildungseinrichtung hauptverantwortlich zeichnen, kann sich aber auch auf die Ebene der (lokalen, sektoralen etc.) Schulerhalter beziehen, sollte dort die Qualitätssicherung und -entwicklung angesiedelt sein bzw. koordiniert werden.

I.7 Rolle von Betroffenen und Beteiligten (Stakeholdern) im Europäischen Peer Review Verfahren

Es wird empfohlen, die verschiedenen betroffenen und beteiligten Anspruchsgruppen im gesamten Peer Review Prozess einzubeziehen. Als Betroffene und Beteiligte gelten alle Personen, die in der Bildungseinrichtung lernen und arbeiten: Lernende, Lehrende, beratend Tätige (psychologische Beratung, Lerncoaching, Berufsorientierung etc.), Verwaltungskräfte. Weitere Anspruchsgruppen sind Kooperationspartner der Bildungseinrichtung, Eltern, AbsolventInnen, Einrichtungen der Sekundarstufe I ("zuliefernde" Institutionen), Hochschuleinrichtungen und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung ("abnehmende" Institutionen), potenzielle Arbeitgeber und der Arbeitsmarkt, Bildungsverantwortliche und Sozialpartner sowie die Gesellschaft insgesamt.

Unternehmen als Kooperationspartnern in der beruflichen Bildung (z.B. im Rahmen der dualen Ausbildung, als Anbieter von Praktika etc.) und zukünftigen Arbeitgebern sollte besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

VertreterInnen von Betroffenen und Beteiligten können als InterviewpartnerInnen zur Verfügung stehen, sowohl während der Selbstevaluation als auch während des Peer Besuchs. Sie können auch als Peers fungieren, sollte ihre spezifische Expertise und ihr Know-how zum Prozess beitragen. Darüber hinaus können die verschiedenen Anspruchsgruppen auch an den Ergebnissen des Peer Review Verfahrens (z.B. des Peer Review Berichts) interessiert sein.

I.8 Dokumentation des Europäischen Peer Reviews

I.8.1 Europäisches Peer Review Portfolio

Alle relevanten Dokumente des Europäischen Peer Review Verfahrens sollten von der Berufsbildungseinrichtung in einem Europäischen Peer Review Portfolio gesammelt werden. Dieses beinhaltet das Erstinformationsblatt, den Selbstbericht, den Peer Review Bericht und andere wichtige Dokumente, die während des Peer Review Prozesses gesammelt werden. Im Rahmen des Leonardo-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ vervollständigte ein Zertifikat das Portfolio.

I.8.2 Europäisches Peer Review Zertifikat

Ein Europäisches Peer Review Zertifikat wurde seitens der koordinierenden Einrichtung des Leonardo-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ in Zusammenarbeit mit der Projekt-Steuerungsgruppe all jenen Berufsbildungseinrichtungen ausgestellt, die sich dem in diesem Handbuch beschriebenen Peer Review Verfahren erfolgreich unterzogen hatten.

II. Europäisches Peer Review Verfahren – Überblick

II.1. Koordination und Organisation des Europäischen Peer Reviews

Peer Review Verfahren können auf unterschiedliche Weise organisiert werden – je nach 1) verfügbaren Netzwerken, 2) Ressourcen (in personeller und finanzieller Hinsicht) und 3) den Bedürfnissen und Anforderungen der Berufsbildungseinrichtung.

Ein einzelnes Peer Review kann von einer Berufsbildungseinrichtung organisiert werden, die Interesse am externen Feedback durch Peers hat und die beabsichtigt, sich durch die Nutzung bestehender Kontakte mit anderen Einrichtungen der beruflichen Bildung ad hoc und spontan auszutauschen. Es muss zu keiner weiteren Zusammenarbeit zwischen der evaluierten Berufsbildungseinrichtung und jenen Einrichtungen, die die Peers stellen, kommen.

Gegenseitige Peer Reviews zwischen Berufsbildungseinrichtungen sind ebenfalls möglich, diese bedürfen einer stärkeren und kontinuierlicheren Zusammenarbeit.

Zumeist werden Peer Reviews in einem Netzwerk mit drei oder mehr Partnern durchgeführt. Diese Netzwerke bestehen entweder bereits oder werden eigens für die Durchführung von Peer Reviews geschaffen. Letzteres zieht häufig eine Ausweitung der einmalig geplanten Zusammenarbeit zu einer umfassenderen Kooperation nach sich: Gemeinsame Vorbereitungsaktivitäten wie beispielsweise die Auswahl und Schulung von Peers, die Zuteilung der Peers etc. können dabei genauso eingeführt werden, wie ein gemeinsames Berichtswesen und Monitoring. Ein Peer Review Netzwerk einigt sich für gewöhnlich auch auf gemeinsame Richtlinien und Indikatoren. All das erfordert eine engere Kooperation und bedarf geeigneter Strukturen sowie ausreichender Ressourcen. Der Mehrwert eines Netzwerkansatzes entsteht durch

- die Synergien, die sich durch die Durchführung von Peer Reviews zwischen den Berufsbildungseinrichtungen im Netzwerk ergeben,
- die größere Anzahl an Peers und deren vielfältigerem institutionellen Hintergrund,
- die Erweiterung des Geltungsbereichs des Peer Reviews als externem Evaluierungsverfahren (das zumindest innerhalb des Netzwerkes anerkannt wird),
- die Chance auf weitere, über das Peer Review Verfahren hinausgehende Kooperationen.

Wenn Peer Review Verfahren in einem größeren Netzwerk durchgeführt werden, bedarf es einer koordinierenden Einrichtung, die die Qualität der Durchführung sicherstellt und die Aktivitäten der Netzwerkmitglieder koordiniert. Diese Funktion kann auch von einer der teilnehmenden Berufsbildungseinrichtungen im Netzwerk übernommen werden. Zu den Aufgaben dieser koordinierenden Einrichtung gehört beispielsweise das Management des Netzwerkes, die Koordination der Entwicklung gemeinsamer Vorgehensweisen (Richtlinien und Indikatoren), die Unterstützung und Beratung der teilnehmenden Berufsbildungseinrichtungen, die Auswahl und Schulung der Peers sowie die Koordination und das Monitoring der Peer Reviews. Aus diesem Grund sind auch die Aufgaben und Verantwortungen einer koordinierenden Einrichtung im Europäischen Peer Review Verfahren beschrieben.

Europäisches Peer Review in der Praxis: Koordinierung des Peer Reviews in einem Netzwerk

Die Peer Reviews, die im Rahmen des LdV-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ durchgeführt wurden, bauten auf einem Netzwerk von 14 operativen Partnern auf. Der Prozess wurde von folgenden vier Institutionen, die im Gesamtprojekt für die Pilotphase verantwortlich waren, koordiniert und begleitet:

- **öibf** (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) und **FNBE** (Finnish National Board of Education) waren für die **Koordination und das Monitoring der Peer Reviews** verantwortlich.
- Die **Universität von Pécs** war für die Aufnahme der **Peer Bewerbungen** und den **Aufbau einer Peer Datenbank** zuständig.¹
- **Aberdeen College** erstellte und verwaltete ein webbasiertes Schulungsprogramm für Peers.

In Ländern, in denen es mehr als einen operativen Partner gab, unterstützte zusätzlich ein **nationaler Koordinierungspartner** die operativen Partner während der Pilotphase.

¹ Diese Datenbank wird gegenwärtig vom **öibf** zu einem **Europäischen Peer Register** ausgebaut.

Abb. 3: Peer Review Verfahren im Partner-Netzwerk des Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“

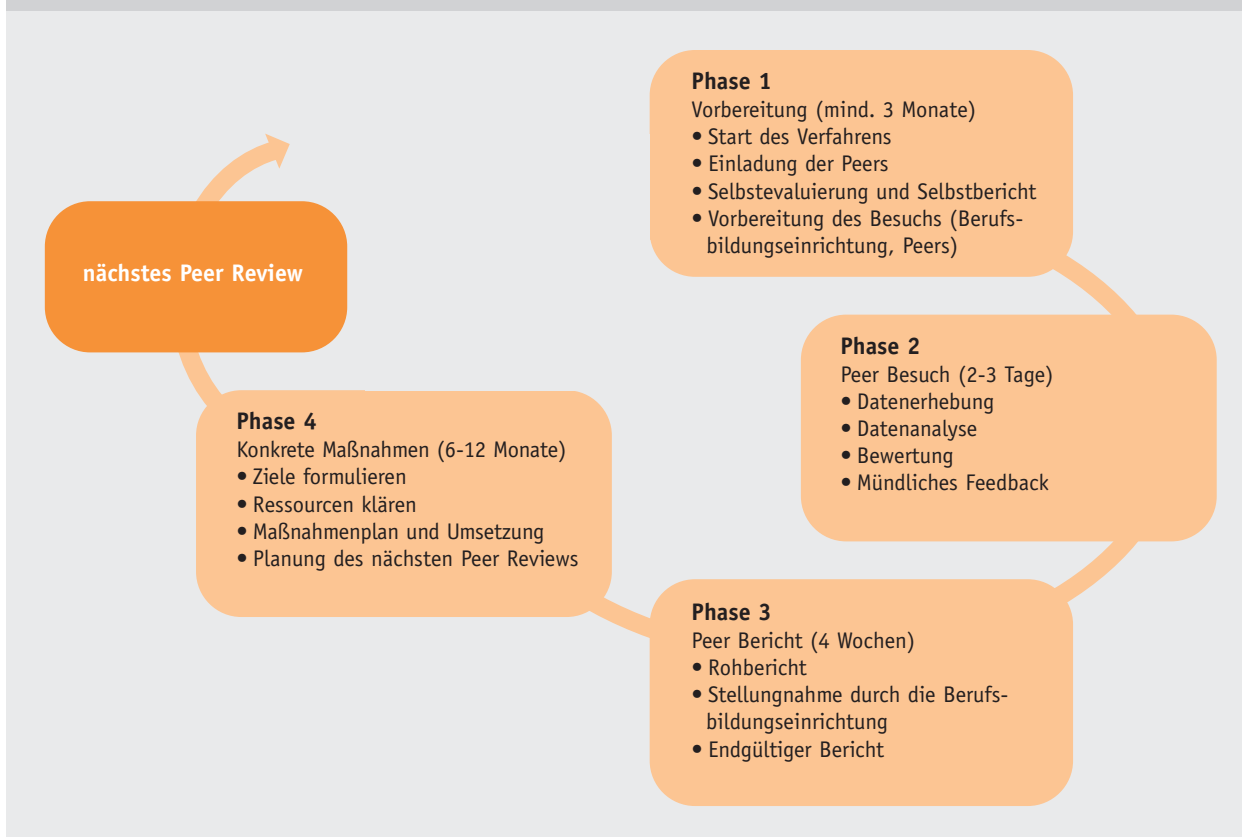


II.2. Vier Phasen des Europäischen Peer Reviews

Das Peer Review Verfahren umfasst vier Phasen:

1. Das Peer Review beginnt mit der Vorbereitungsphase. In dieser Phase wird das Peer Review organisiert und der Selbstbericht von der Berufsbildungseinrichtung verfasst. Die Peers werden in dieser Phase ebenfalls rekrutiert und geschult. Ein Zeitplan für das Review wird erstellt und Vereinbarungen für den Peer Besuch getroffen.
2. In die zweite Phase fällt das Kernstück des Peer Review Verfahrens, der Peer Besuch. Peers besuchen die Berufsbildungseinrichtung und führen eine Evaluierung durch. Diese Evaluierung inkludiert einen Rundgang und Interviews mit betroffenen und beteiligten Anspruchsgruppen. Die Peers geben am Ende des Peer Besuchs ein erstes mündliches Feedback.
3. Nach dem Peer Besuch arbeiten die Peers einen Rohbericht aus, zu dem die Berufsbildungseinrichtung Stellung nehmen kann. In weiterer Folge wird der endgültige Peer Review Bericht redigiert.
4. Die vierte Phase ist für die Verbesserung des Berufsbildungsangebots und für die Organisationsentwicklung von entscheidender Bedeutung: Die Ergebnisse und Empfehlungen des Peer Review Verfahrens werden in konkrete Ziele übersetzt, Verbesserungen werden geplant und durchgeführt.

Abb. 4: Vier Phasen des Europäischen Peer Review Verfahrens



II.3. Geschätzter Zeitaufwand für ein Europäisches Peer Review

II.3.1. Erforderliche Zeit für die Vorbereitung

Es muss genügend Zeit für eine adäquate Vorbereitung und Organisation eines Peer Reviews eingeplant werden.

Hat zuvor bereits eine Selbstevaluierung stattgefunden, so kann mit dem Peer Review sofort begonnen werden. Dennoch sollten mindestens drei Monate für die Vorbereitung und Organisation des Reviews reserviert werden. Damit sich die Peers auf den Peer Besuch ausreichend vorbereiten können, ist es notwendig, dass der Selbstbericht zumindest einen Monat vor Beginn des Reviews verfügbar ist. Wenn zuvor keine Selbstevaluierung durchgeführt wurde, sind mindestens sechs Monate für die Selbstevaluierung, die dem Peer Review vorausgehen muss, einzuplanen.

II.3.2. Erforderliche Zeit für den Peer Besuch und den Bericht

Der Peer Besuch dauert in der Regel zwei bis drei Tage. Er kann aber auch bis zu fünf Tagen dauern, je nach Größe der zu evaluierenden Institution und Umfang des Peer Reviews, d.h. wie viele Qualitätsbereiche evaluiert werden. In der Pilotphase des LdV-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ haben sich zwei- bis dreitägige Peer Besuche bewährt: Während ein Tag für die Durchführung einer umfangreichen und aussagekräftigen Evaluierung als zu kurz empfunden wurde (und falls Peers anreisen müssen, sollten die zumeist beschränkten Budgets für Reisekosten effizient eingesetzt werden, d.h. der Peer Besuch sollte nicht auf mehrere Termine aufgeteilt werden), wurden Besuche von mehr als drei Tagen sowohl für die Peers als auch für die Bildungseinrichtungen als eine beachtliche Belastung gesehen. Zu beachten ist weiters, dass die Anzahl der zu evaluierenden Qualitätsbereiche dem zeitlichen Rahmen angepasst sein muss (vgl. auch Kap. III und VII). Empfehlenswert ist es auch vor Ort eine Vorbereitungsphase für die Peers einzuplanen, am besten direkt vor dem Peer Besuch, d.h. an dem dem Peer Besuch vorangehenden Halbttag.

II.3.3. Erforderliche Zeit für die Implementierung von Verbesserungsmaßnahmen und Veränderungen

Innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des endgültigen Peer Review Berichts sollte ein Maßnahmenplan präsentiert werden; zumindest sechs bis zwölf Monate sollten für die Durchführung und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen eingeplant werden.

II.4. Überblick: Zeitplanung und Verantwortlichkeiten im Europäischen Peer Review

Tabelle 1: Aufgaben der Berufsbildungseinrichtungen, der Peers und der koordinierenden Einrichtung im Europäischen Peer Review in chronologischer Reihenfolge

Phase 1 – Vorbereitung

Berufsbildungseinrichtung

Start des Verfahrens:

- ☐ Entscheidung zur Durchführung eines Peer Reviews
- ☐ Entscheidung über die externe Organisation des Peer Reviews (einzelnes Peer Review, Peer Review Netzwerk)
- ☐ Entscheidung über die interne Organisation des Peer Reviews (Verantwortlichkeiten und Aufgaben)
- ☐ Entscheidung über Qualitätsbereiche
- ☐ Übermittlung des Erstinformationsblatts (inklusive eines ersten Zeitplans) an die koordinierende Einrichtung
- ☐ Optional: Organisation eines koordinierenden Treffens zwischen Berufsbildungseinrichtungen im Netzwerk und der koordinierenden Einrichtung

Peers und Peer Team:

- ☐ Suche nach geeigneten Peers im Hinblick auf die zu evaluierenden Qualitätsbereiche
- ☐ Aufforderung an die Peers, eine Bewerbung bei der koordinierenden Einrichtung einzureichen
- ☐ Auswahl der Peers in Abstimmung mit der koordinierenden Einrichtung
- ☐ Abschluss von Verträgen mit den Peers

Selbstevaluierung und Selbstbericht:

- ☐ Durchführen der Selbstevaluierung
- ☐ Erstellen des Selbstberichts
- ☐ Übermitteln des Selbstberichts an die Peers und die koordinierende Einrichtung
- ☐ Übermitteln anderer erforderlicher Dokumente an die Peers und die koordinierende Einrichtung

Vorbereitung des Peer Besuchs:

- ☐ Zeitliche Planung des Peer Besuchs: Festlegen eines Zeitpunkts und der Peer Review Agenda
- ☐ Organisation des vorbereitenden Treffens der Peers
- ☐ Vorbereitung des Peer Besuchs vor Ort (Räume und Ausstattung, InterviewpartnerInnen, Mittagessen etc.)
- ☐ *Empfohlen:* Organisation eines Vorbereitungstreffens der Peers mit der Bildungseinrichtung zur Feinabstimmung und Beantwortung von Fragen seitens der Peers („Frage-und-Antwort-Sitzung“)

Phase 1 – Vorbereitung

Peers

Peers und Peer Team:

- ☐ Bewerbung als Peer
- ☐ Unterzeichnen des Vertrags für das Peer Review
- ☐ Vorbereiten des Peer Reviews und Teilnahme an einer Peer Review Schulung

Selbstevaluierung und Selbstbericht:

- ☐ Erhalt des Selbstberichts
- ☐ Lektüre und Analyse des Selbstberichts
- ☐ Identifizierung von Evaluierungsthemen und -fragestellungen für das Peer Review

Vorbereitung des Peer Besuchs:

- ☐ Hilfe bei der Planung des Peer Reviews, insbesondere bei der Erstellung der Peer Review Agenda
- ☐ Austausch von Meinungen bezüglich des Inhalts des Selbstberichts innerhalb des Peer Teams, Abstimmung über die Evaluierungsfragestellungen
- ☐ Vorbereitung von Interviewfragen und Beobachtungskriterien
- ☐ Teilnahme an einem vorbereitenden Treffen der Peers zur Teambildung und Vorbereitung des Peer Besuchs
- ☐ *Empfohlen:* Teilnahme an einem Vorbereitungstreffen mit der Bildungseinrichtung zur Feinabstimmung und zum Einholen weiterer Informationen, falls erforderlich („Frage-und-Antwort-Sitzung“)

Koordinierende Einrichtung

Start des Verfahrens:

- ☐ Übermitteln von Informationen über das Peer Review Verfahren an die Berufsbildungseinrichtungen
- ☐ Einholen des Erstinformationsblatts
- ☐ Erstellen eines ersten Zeitplans für Peer Reviews im Netzwerk (Masterplan) unter Verwendung des Erstinformationsblatts der Berufsbildungseinrichtungen
- ☐ Optional: Organisation eines koordinierenden Treffens zwischen Berufsbildungseinrichtungen im Netzwerk und der koordinierenden Einrichtung

Peers und Peer Team:

- ☐ Suche nach geeigneten Peers – Bewerbungen einholen, auswählen und bewerten
- ☐ Matching der Peers und der Berufsbildungseinrichtungen (im Hinblick auf die zu evaluierenden Qualitätsbereiche)
- ☐ Auswahl der Peers (in Abstimmung mit der Berufsbildungseinrichtung)
- ☐ Unterstützung bei der Erstellung von Verträgen mit den Peers

Selbstevaluierung und Selbstbericht:

- ☐ Erhalt der Selbstberichte von den Berufsbildungseinrichtungen
- ☐ Weiterleiten des Selbstberichts an die Peers (sofern der Bericht nicht direkt an diese geschickt wurde)

Vorbereitung des Peer Besuchs:

- ☐ Zeitliche Planung des Peer Besuchs (in Abstimmung mit der Berufsbildungseinrichtung und den Peers)
- ☐ Organisation der Vorbereitung und Schulung der Peers

Phase 2 – Peer Besuch

Berufsbildungseinrichtung

Unterstützung der Peers in den folgenden Aktivitäten:

- ☐ Ausstattung und Räumlichkeiten zur Verfügung stellen
- ☐ Interviews und Beobachtungen vor Ort organisatorisch unterstützen
- ☐ Rundgang vorbereiten und begleiten
- ☐ Feedback der Peers einholen
- ☐ Teilnahme an der Feedback-Sitzung (einschließlich kommunikativer Validierung)

Peers

- ☐ Datenerhebung
- ☐ Rundgang am Standort
- ☐ Durchführen von Interviews und Beobachtungen
- ☐ Analyse und Diskussion der Ergebnisse im Peer Team
- ☐ Professionelle Bewertung und gemeinsame Schlussfolgerungen
- ☐ Mündliches Feedback an die Berufsbildungseinrichtung
- ☐ Teilnahme an der Feedback-Sitzung (einschließlich kommunikativer Validierung)
- ☐ Durchführung einer Meta-Evaluierung im Peer Team

Koordinierende Einrichtung

- ☐ Optional: Beteiligung am Peer Besuch (z.B. in einer beobachtenden, unterstützenden Rolle)

Phase 3 – Peer Review Bericht

Berufsbildungseinrichtung

- ☐ Stellungnahme zum Peer Review Rohbericht

Peers

- ☐ Verfassen des Peer Review Rohberichts und Übergabe an die Berufsbildungseinrichtung
- ☐ Einholen von Stellungnahmen und Kommentaren der Berufsbildungseinrichtung und Endredaktion des Peer Review Berichts
- ☐ Ende der aktiven Teilnahme am Peer Review Verfahren

Koordinierende Einrichtung

- ☐ Optional: Erhalt des Peer Review Berichts
- ☐ Optional: Beteiligung an der Ersterstellung bzw. Endredaktion des Peer Review Berichts

Phase 4 – Umsetzen der Maßnahmen

Berufsbildungseinrichtung

- ☐ Entscheidung über die Nutzung der Ergebnisse des Peer Reviews
- ☐ Planung von Verbesserungsmaßnahmen
- ☐ Durchführung von Verbesserungsmaßnahmen
- ☐ Planung und Durchführung des nächsten Peer Review Verfahrens

Koordinierende Einrichtung

- ☐ Optional: Beteiligung an der Nachbereitungsphase und/oder am Umsetzungsprozess

III. Europäisches Peer Review Verfahren – Vorbereitung (Phase 1)

III.1. Start des Verfahrens

III.1.1. Entscheidung über die Durchführung eines Peer Reviews

Am Beginn eines Peer Reviews steht

- die Entscheidung des Managements ein Peer Review durchzuführen,
- die Entscheidung, ob das Peer Review die gesamte Institution oder nur Teile davon betreffen soll,
- die Entscheidung über Ziele und Zwecke des Peer Reviews,
- die Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, einschließlich der Ernennung eines/einer Peer Review OrganisatorIn und eines Qualitätsteams, sowie
- die Entscheidung über den Zeitplan und über die für das Peer Review erforderlichen Ressourcen.

Die Wirksamkeit des Verfahrens im Sinne der Qualitätsverbesserung hängt vom Engagement und der Kooperation der beteiligten Personen ab. Von Beginn an muss eine klare Verantwortung des Top Managements (DirektorIn, BereichsleiterInnen etc.) für den Prozess gegeben sein. Weiters ist das Engagement der Betroffenen und Beteiligten sicher zu stellen, d.h. v.a. des Lehrkörpers und des sonstigen Personals aber auch das anderer relevanter Anspruchsgruppen. Dies umfasst auch eine explizite Willenserklärung des Managements, jene Maßnahmen, die auf Basis des Peer Review Berichts in Phase 4 des Peer Review Verfahrens definiert werden, tatsächlich umzusetzen (siehe Kapitel VI. Umsetzen von Maßnahmen).

Die Verantwortung für die Koordination aller Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Peer Review Verfahren sollte einem/einer Peer Review OrganisatorIn übertragen werden. Der/die Peer Review OrganisatorIn ist in der Berufsbildungseinrichtung als LehrerIn oder auch im administrativen/technischen Bereich tätig und hat die Funktion eines Bindeglieds zwischen Berufsbildungseinrichtung und dem Peer Team, das die Einrichtung evaluiert. Aufgrund seiner/ihrer zentralen Rolle muss der/die Peer Review OrganisatorIn sorgfältig ausgewählt werden.

III.1.2. Entscheidung über Qualitätsbereiche

Der nächste Schritt betrifft die Entscheidung über jene Qualitätsbereiche, die im Rahmen des Peer Reviews evaluiert werden sollen. Diese Entscheidung sollte durch das Management gemeinsam mit den MitarbeiterInnen (Kollegium und anderes Personal) und, wenn möglich, mit anderen wichtigen Anspruchsgruppen getroffen werden. Berufsbildungseinrichtungen sollten nur jene Qualitätsbereiche auswählen, die auch in ihrem Einflussbereich stehen. In Kapitel VII wird ein Überblick über die Qualitätsbereiche gegeben.

Folgende Fragen können bei der Auswahl der Qualitätsbereiche eine Rolle spielen¹:

- Gibt es Qualitätsbereiche, die aufgrund nationaler/regionaler/lokaler Qualitätsbestimmungen und -standards auf jeden Fall evaluiert werden müssen?
- Gibt es Qualitätsbereiche, in denen die Einrichtung besondere Stärken (Beispiele bester bzw. hervorragender Praxis) aufweist?
- Gibt es Qualitätsbereiche, die dringend einer Evaluierung bedürfen, weil z.B. Probleme aufgetreten sind?
- Gibt es Qualitätsbereiche, die von besonderer Bedeutung sind, z.B. weil neue Entwicklungen eingeführt werden sollen?
- Gibt es Qualitätsbereiche, in denen Innovationen stattgefunden haben, die eine Evaluierung erforderlich machen?
- Gibt es Qualitätsbereiche, die für bestimmte Gruppen von Betroffenen und Beteiligten von besonderer Bedeutung sind?

Die Wahl der Qualitätsbereiche hängt daher in erster Linie von ihrer Relevanz ab.

Darüber hinaus sollte auch die Durchführbarkeit berücksichtigt werden: Je umfassender das Spektrum der zu evaluierenden Qualitätsbereiche, desto mehr Zeit und Ressourcen werden benötigt.

¹ Zusätzlich kann auch die Frage nach dem Erwerb eines Peer Review Zertifikats in die Überlegung miteinbezogen werden. Sie wird jedoch nur dann relevant sein, wenn es entsprechende Strukturen (z.B. eine koordinierende Einrichtung) gibt, die Europäische Peer Review Verfahren begleiten und beobachten und an jene Berufsbildungseinrichtungen Zertifikate ausstellen, die erfolgreich ein Peer Review Verfahren entsprechend der in diesem Handbuch dargelegten Vorgangsweise durchgeführt haben (vgl. auch Kap. I.8.2).

Eine "Strategie der kleinen Schritte" empfiehlt sich besonders für Berufsbildungseinrichtungen mit wenig Evaluierungserfahrung. (Diese können auch dafür optieren, das Verfahren nur für Teile ihrer Einrichtung anzuwenden.) Für einen zweitägigen Peer Besuch sollten nicht mehr als zwei Qualitätsbereiche ausgewählt werden – nur sehr erfahrene Peers sind in der Lage, eine größere Anzahl an Qualitätsbereichen in diesem Zeitraum zu evaluieren. Weiters ist zu beachten, dass zu viele Qualitätsbereiche entweder zu einer eher oberflächlichen Evaluierung führen oder die Peers dazu zwingen, sich lediglich auf ausgewählte Themen innerhalb der Qualitätsbereiche zu konzentrieren.

Zudem kann es sinnvoll sein, jene Bereiche auszuwählen, die zuvor bereits einer internen Evaluierung unterzogen wurden, um den Aufwand für die Selbstevaluierung zu reduzieren.

Des Weiteren können spezifische Evaluierungsfragestellungen für die Peers formuliert werden. Dabei beauftragt die Berufsbildungseinrichtung die Peers, bei der Evaluierung der Qualitätsbereiche auf bestimmte Aspekte und Fragen zu achten, die für die Einrichtung von besonderer Bedeutung sind. Dies erhöht die Nützlichkeit und Verwertbarkeit der Ergebnisse des Peer Reviews.

III.1.3. Erstinformation und Dokumentation

Die grundsätzlichen Entscheidungen über die Durchführung eines Peer Reviews sollten von der Berufsbildungseinrichtung schriftlich festgehalten werden. Das „Peer Review Erstinformationsblatt“ dient als interne Dokumentation sowie als externe Information für die koordinierende Einrichtung, die Peers, für andere Berufsbildungseinrichtungen innerhalb des Netzwerkes etc. Das Erstinformationsblatt muss rechtzeitig, d.h. zumindest drei Monate vor dem Beginn des Peer Reviews, an die koordinierende Einrichtung geschickt werden.

Das „Peer Review Erstinformationsblatt“ beinhaltet 1) Kontaktdaten, 2) die Ausgangslage und die Entscheidung über die Durchführung eines Peer Reviews (inkl. der Angabe, wer diese Entscheidung getroffen hat), 3) Ziele und Zwecke des Peer Reviews, 4) Informationen über die Organisation des Peer Reviews, 5) die interne Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, 6) einen Überblick über das Verfahren und den Zeitplan (welche Schritte werden wann gesetzt), 7) die Qualitätsbereiche, 8) weitere Kommentare und 9) eine Liste mit möglichen Peers.



Das **Peer Review Erstinformationsblatt** Formular ist in der Toolbox enthalten.

III.1.4. Optional: Koordinationstreffen

Wenn Peer Reviews als gegenseitige Reviews oder in einem Netzwerk von Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt werden, empfiehlt sich zur Optimierung des Verfahrens die Organisation eines Koordinationstreffens zwischen den VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtungen (und gegebenenfalls der koordinierenden Einrichtung²).

Die folgenden Aktivitäten können dabei auf der Tagesordnung stehen:

- Vorstellungsrunde, kurze Präsentation der Berufsbildungseinrichtungen;
- Erwartungen der Berufsbildungseinrichtungen, Motivation des Managements und des Lehrkörpers;
- Information und Diskussion über das Peer Review Verfahren (Zweck, Ziele, einzelne Aktivitäten, Ressourcen und Zeitplanung für die beteiligten Personen);
- Kompetenzprofile der Peers, Verfahren für die Auswahl der Peers;
- Verantwortung des Managements und der beteiligten MitarbeiterInnen (Lehrende, administratives/technisches Personal);
- Gegebenenfalls: Informationen und/oder Entscheidung über die Beteiligung von Behörden;
- Gegebenenfalls: Vertragsbedingungen zwischen 1) den Berufsbildungseinrichtungen und/oder 2) den Berufsbildungseinrichtungen und der koordinierenden Einrichtung.
- Weitere Schritte, Zeitplanung, Fragen.

² Im Europäischen Projekt „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ war das dritte transnationale Partnertreffen in Trento (16. – 17. Jänner 2006) diesem Zweck gewidmet.

III.1.5. Empfohlen: Verträge zwischen Berufsbildungseinrichtungen und koordinierender Einrichtung

Wenn Peer Review Verfahren in einem größeren Umfang durchgeführt werden, ist es ratsam, die Rechte und Pflichten der verschiedenen Parteien in einem schriftlichen Vertrag gemeinsam festzusetzen³. Eine solche Vereinbarung sollte die folgenden wichtigen Punkte abdecken:

- Gegenstand der Vereinbarung;
- Rechte und Pflichten, gegenseitige Erwartungen, Bedingungen der Netzwerkpartner (und gegebenenfalls der koordinierenden Einrichtung);
- Ziele des Peer Review Verfahrens;
- Interne Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten;
- Kosten;
- Datenschutz;
- Miteinbeziehung von Bildungsbehörden (gegebenenfalls);
- Maßnahmenplan und Verantwortlichkeiten für dessen Umsetzung;
- Vorgangsweise, Schritte, Zeitplanung.

III.2. Auswahl und Einladung des Peer Teams

Sobald die Entscheidung über die Durchführung eines Peer Reviews und die Auswahl der Qualitätsbereiche getroffen wurde, können die Berufsbildungseinrichtung und die koordinierende Einrichtung mit der Rekrutierung der Peers beginnen. Dazu können erste Informationen über das Peer Review Verfahren und über die Aufgaben der Peers an potenzielle Peers geschickt werden.

Die Peers können aus anderen Berufsbildungseinrichtungen oder aus Einrichtungen externer Anspruchsgruppen kommen. Die Berufsbildungseinrichtungen schlagen geeignete Peers vor, Peers können sich aber auch auf eigene Initiative bewerben. Gibt es keine koordinierende Einrichtung oder ist diese nur am Rande involviert, wählen die Berufsbildungseinrichtungen die Peers selbst aus und laden sie ein. Die Verwendung eines standardisierten Bewerbungsformulars wird empfohlen.

Neben einschlägiger Kompetenz und Erfahrung der Peers ist die zeitliche Verfügbarkeit ein wichtiger Faktor bei der Zusammenstellung eines Peer Teams. Das heißt, nicht nur die Expertise der Peers muss mit den zu evaluierenden Qualitätsbereichen übereinstimmen, auch die Zeitpläne der Peers und Berufsbildungseinrichtungen müssen vereinbar sein. Der/Die Peer KoordinatorIn muss sorgfältig ausgewählt werden: Er/Sie nimmt als Hauptverantwortliche/r für den Peer Review Prozess eine Schlüsselrolle im Peer Team ein und ist u.a. zuständig für die Kommunikation und Koordination innerhalb des Peer Teams, für das Zeitmanagement, für Kontakte zur Berufsbildungseinrichtung etc. Wenn ein/e EvaluierungsexpertIn den Peer Review Prozess unterstützen soll, muss diese/r ebenfalls rekrutiert werden.

Weitere Informationen über die Peers und das Auswahlverfahren für Peers finden sich in Kapitel VIII.



Ein **Peer Bewerbungsformular** ist in der Toolbox enthalten.

Entweder die Berufsbildungseinrichtung oder die koordinierende Einrichtung sollte die Peers frühzeitig über ihre Pflichten und Aufgaben informieren und mit ihnen einen Vertrag abschließen. Die Peers sollten deshalb das „Erstinformationsblatt“ der zu evaluierenden Einrichtung erhalten sowie eine Zusammenfassung dessen, was von ihnen während des Peer Review Verfahrens erwartet wird. Diese Information kann auch einem formalen Einladungsbrief beigelegt werden. Dieser Einladungsbrief wird verschickt, sobald das Matching von Peers und zu evaluierenden Einrichtungen abgeschlossen ist und ein fixer Zeitplan für das Peer Review Verfahren erstellt wurde.



Ein **Vertragsformular für Peers** ist in der Toolbox enthalten.

³ Im Projekt „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ wurden diese Punkte durch Verträge zwischen den Projektpartnern geregelt.

Zusammenfassend beinhaltet die Auswahl und Einladung von Peers

- die Aufforderung an Peers sich mittels vorgegebenem Bewerbungsformular zu bewerben,
- die Auswahl von Peers auf Basis ihrer Expertise und ihr Matching mit den Berufsbildungseinrichtungen,
- optional: die Auswahl eines/einer EvaluierungsexpertIn, der/die den Peer Review Prozess unterstützt,
- die Nominierung eines/einer Peer KoordinatorIn,
- die Erstellung eines Zeitplans für die Peer Reviews,
- die Übermittlung von Informationen an die Peers über 1) das Peer Review Verfahren, 2) die zu evaluierende Berufsbildungseinrichtung und 3) über ihre Pflichten und Aufgaben,
- den Abschluss eines Vertrags mit den Peers sowie das Aussenden einer offiziellen Einladung an die Peers.

III.3. 3. Selbstevaluierung und Selbstbericht

III.3.1. Empfehlungen für die Durchführung einer Selbstevaluierung

Eine umfassende Analyse der Stärken und Schwächen ist Voraussetzung für ein Peer Review Verfahren. Eine systematische Selbstevaluierung der für das Peer Review Verfahren ausgewählten Qualitätsbereiche muss daher vor dem externen Peer Review durchgeführt werden. Die Ergebnisse dieser Selbstevaluierung sind in einem Selbstbericht zu dokumentieren.

Die Selbstevaluierung muss auf institutioneller Ebene (bzw. auf Ebene von Standorten, Abteilungen, Bereichen etc. einer Institution) durchgeführt werden, kann jedoch auf Personalevaluierungen, v.a. der LehrerInnen, aufbauen. Als Unterstützung der Personalevaluierungen kann ein internes Peer Review Verfahren (kollegiales Hospitieren etc.) zwischen den einzelnen Lehrpersonen eingeführt werden (vgl. Gutknecht-Gmeiner, 2005: Part I: International Research and Analysis).

Für das Europäische Peer Review wird kein spezifisches Selbstevaluierungsverfahren vorgegeben. Im Gegenteil, Berufsbildungseinrichtungen werden ermutigt, bereits durchgeführte Selbstbewertungen und Evaluierungen heranzuziehen; dadurch kann der Aufwand reduziert werden. Wurde eine Selbstevaluierung innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens (bis zu maximal zwei Jahren) vor dem Peer Review durchgeführt, können deren Ergebnisse in den Selbstbericht einfließen. Für Qualitätsbereiche oder Kriterien, die noch nicht berücksichtigt wurden, müssen zusätzliche Evaluierungen durchgeführt werden.

Wenn eine Berufsbildungseinrichtung erstmals eine Selbstevaluierung durchführt, wird empfohlen, Beratung (und eventuell auch eine professionelle Begleitung) in Anspruch zu nehmen. Geeignete Leitfäden und Handbücher für die Durchführung einer Selbstevaluierung gibt es in Fülle. Um nur ein Beispiel zu nennen sei hier auf den europäischen Leitfaden zur Selbstbewertung - „Selbstbewertung für Berufsbildungsanbieter. Ein europäischer Leitfaden“ - verwiesen, der von der Technischen Arbeitsgruppe zur Qualität in der beruflichen Bildung in europäischer Zusammenarbeit entwickelt wurde⁴.

III.3.2. Qualitätskriterien für die Selbstevaluierung

Die Selbstevaluierung kann auf unterschiedliche Art und Weise durchgeführt werden. Berufsbildungseinrichtungen können auf der Basis ihrer Interessen, Bedürfnisse und Erfahrungen ein für sie passendes Verfahren wählen. Es wird in jedem Fall empfohlen, ein klares und strukturiertes Verfahren anzuwenden, das sich auf die relevanten Qualitätsbereiche und Evaluierungsfragen konzentriert. Grundlegende Voraussetzung ist eine klare Selbstverpflichtung seitens des Managements und der MitarbeiterInnen. Weiters müssen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten für alle Beteiligten transparent sein.

⁴ Ravmark, Lise-Lotte (2003): A European Guide on Self-assessment for VET-providers, Technical Working Group on Quality in VET; download z.B. über communities.trainingvillage.gr/quality in Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch.

Das Verfahren sollte

- in transparenter und fairer Weise durchgeführt werden,
- alle wichtigen Betroffenen und Beteiligten einbeziehen,
- geeignete Evaluierungsmethoden einsetzen und
- einen angemessenen Zugang zu Informationen und Ergebnissen sicherstellen.

Die Durchführbarkeit der Selbstevaluierung in Bezug auf Zeit und Ressourcen muss von Beginn an gewährleistet sein.

III.3.3. Selbstevaluierungsprofil: Bewerten von Stärken und Schwächen

Während der Selbstevaluierung sind Stärken und Schwächen in den zu evaluierenden Qualitätsbereichen zu identifizieren. Schritte zur Verbesserung sollten im Selbstbericht ebenfalls diskutiert und aufgezeigt werden. Eine SWOT Analyse ist beispielsweise ein bekanntes, einfaches und effizientes Verfahren, um ein Stärken-Schwächen-Profil der gewählten Qualitätsbereiche zu erstellen. Stärken und Schwächen sollten auf der Ebene der einzelnen Qualitätsbereiche (vgl. Kap. VII) identifiziert werden.

III.3.4. Selbstbericht

Der Selbstbericht ist das zentrale Dokument des Peer Reviews: Er sollte alle für die Vorbereitung des Peer Reviews erforderlichen Informationen beinhalten. Er muss deshalb alle Themen umfassen, die während des Peer Reviews evaluiert werden sollen.

Während die Bildungseinrichtungen die Methoden und Verfahren zur Selbstevaluierung frei wählen können, sollte der Selbstbericht standardisiert und einheitlich gestaltet sein, um die Vergleichbarkeit zwischen den Peer Reviews zu gewährleisten. Die Ergebnisse der Selbstevaluierung müssen klar, prägnant und aussagekräftig beschrieben sein. Alle Belege, die die im Selbstbericht getroffenen Bewertungen stützen, sollten in einem Anhang des Berichts verfügbar sein.



Ein Formular für den **Selbstbericht** ist in der Toolbox enthalten.

Der erste Teil des Berichts ist eine Aktualisierung des Erstinformationsblatts, das sämtliche für das Peer Review Verfahren relevanten Daten enthält. Der zweite Teil umfasst eine Beschreibung der Berufsbildungseinrichtung und ihres Bildungsangebots, das Leitbild, statistische Daten und Informationen zur Organisation. Im dritten Teil werden die Ergebnisse der Selbstevaluierung in den gewählten Qualitätsbereichen dargestellt. Diese Darstellung sollte in knapper Form die Bewertung der Stärken und Schwächen und spezielle Evaluierungsfragestellungen für die Peers beinhalten. Die Formulierung spezieller Fragestellungen hilft den Peers, das Peer Review Verfahren auf jene Themen auszurichten, die für die Bildungseinrichtung relevant sind. Zusätzliche Unterlagen können in einem Anhang beigelegt werden.

III.4. Vorbereitung des Peer Besuchs

III.4.1. Aufgaben der Berufsbildungseinrichtung

Wenn der Zeitpunkt des Peer Besuchs feststeht und die Peers rekrutiert und eingeladen sind, muss der/die Peer Review OrganisatorIn dafür sorgen, dass die Peers den Selbstbericht sowie alle erforderlichen Unterlagen erhalten. Damit sich die Peers entsprechend vorbereiten können, muss dies zumindest einen Monat vor dem Peer Besuch erfolgen.

III.4.1.1. Empfohlen: Treffen zwischen Berufsbildungseinrichtung und Peer Team

Die Organisation eines Treffens zwischen der Bildungseinrichtung und dem Peer Team zur Klärung von Fragen der Peers und zur gemeinsamen Abstimmung der Peer Besuch Agenda wird ausdrücklich empfohlen. Dabei können die Evaluierungsfragestellungen für die Peers präzisiert und die Evaluierungsmethoden sowie die Gruppen der zu befragenden Betroffenen und Beteiligten festgelegt werden.

Auf Anfrage können den Peers zusätzliche Informationen gegeben werden. Ergebnis dieses Treffens ist eine detaillierte Agenda für den Peer Besuch.

III.4.1.2. Erstellen der Peer Besuch Agenda

Von dem/der Peer Review OrganisatorIn ist eine detaillierte und realistische Agenda, d.h. ein Ablaufplan für den Peer Besuch zu erstellen. Da mit der Agenda auch die zum Einsatz kommenden Evaluierungsmethoden sowie die Einbeziehung von Betroffenen und Beteiligten festgelegt werden, ist eine Unterstützung durch den/die EvaluierungsexpertIn und/oder die Peers notwendig. Eine sorgfältig geplante Agenda ist eine grundlegende Voraussetzung für einen erfolgreichen Peer Besuch.



Beispiele für **Peer Besuch Agenden** sind in der Toolbox enthalten.

III.4.1.3. Organisation des Peer Besuchs vor Ort

Die Organisation des Peer Besuchs vor Ort wird von dem/der Peer Review OrganisatorIn durchgeführt. Er/Sie ist für den reibungslosen Ablauf des Besuchs verantwortlich.

Im Rahmen der Organisation vor Ort ist es erforderlich,

- InterviewteilnehmerInnen auszuwählen,
- Räumlichkeiten und die erforderliche Ausstattung (Flipcharts, Laptops, Beamer etc.) zu reservieren,
- einen Raumplan der Bildungseinrichtung anzufertigen und Wegweiser anzubringen (optional),
- InterviewteilnehmerInnen einzuladen,
- andere involvierte Betroffene und Beteiligte zu informieren und einzuladen,
- Erfrischungen und Verpflegung vorzubereiten,
- den Rundgang am Standort zu organisieren etc.

Die Räumlichkeiten müssen geeignet und frei von jeglichen Störungen sein. Für das Peer Team sollte ein eigener Raum für zwischenzeitliche Arbeitssitzungen während des Tages reserviert sein. Ein größerer Raum sollte für das Auftaktgespräch (Frage-und-Antwort-Sitzung, Begrüßung) und das abschließende Treffen zwischen VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung und dem Peer Team zur Verfügung stehen.

III.4.2. Aufgaben der Peers

III.4.2.1. Vorbereitung auf das Peer Review

Um das Review vorzubereiten, müssen Peers

- das Erstinformationsblatt und den Selbstbericht lesen und analysieren (und, falls erforderlich, um zusätzliche Informationen ersuchen),
- an einem Vorbereitungstreffen mit der Berufsbildungseinrichtung teilnehmen (empfohlen),
- eine Peer Schulung besuchen,
- Meinungen über den Inhalt des Selbstberichts innerhalb des Peer Teams austauschen, sich auf Evaluierungsthemen für das Peer Review einigen,
- eine Agenda für den Peer Besuch in Kooperation mit dem/der Peer Review OrganisatorIn erstellen,
- an einem vorbereitenden Treffen der Peers teilnehmen (am Tag bzw. Abend vor dem Peer Besuch),
- Interviewfragen und Kriterien für die Beobachtung vorbereiten.

III.4.2.2. Peer Schulungsprogramm

Vor dem Peer Review sollten die Peers ein „Peer Schulungsprogramm“, das sie auf die Arbeit als externe EvaluatorInnen vorbereitet, durchlaufen (vgl. Kap. VIII.7).

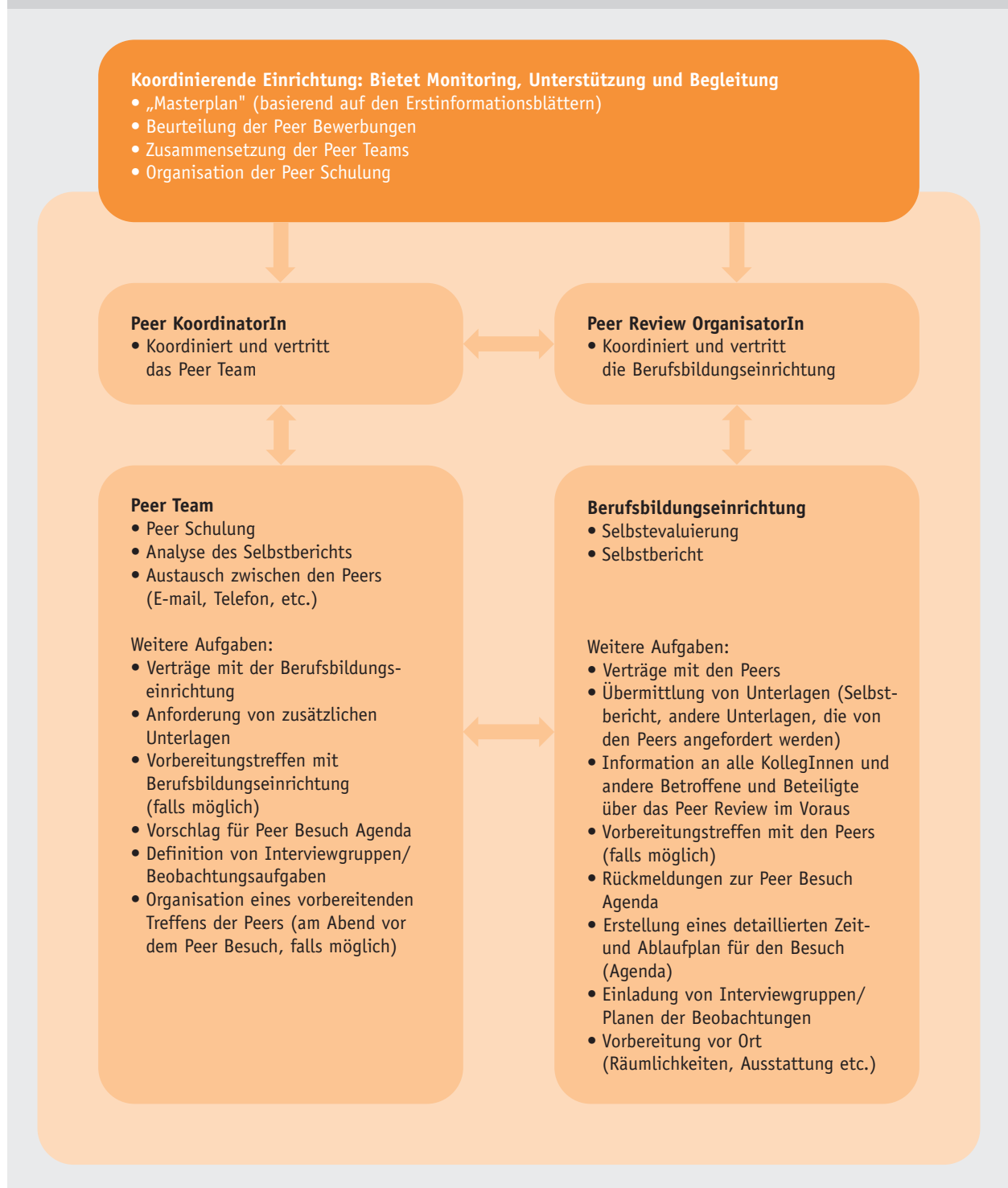
III.4.2.3. Vorbereitendes Treffen der Peers und Vorbereitungstreffen mit der Berufsbildungseinrichtung

Es ist wichtig, dass sich die Mitglieder des Peer Teams vor dem Peer Besuch treffen, um sich kennen zu lernen und den Besuch gemeinsam vorzubereiten. Das erleichtert die Teambildung und erhöht die Effizienz der Zusammenarbeit während des Peer Reviews. Peers sollten vor diesem Treffen den Selbstbericht gelesen und analysiert haben, um erste Eindrücke auszutauschen sowie spezifische Fragen und Themen für den Peer Besuch zu diskutieren. Falls möglich, kann dieses Treffen am Tag vor dem Peer Besuch stattfinden.

Darüber hinaus können die Peers auch VertreterInnen der zu evaluierenden Berufsbildungseinrichtung treffen (vgl. Kap. III.4.1.1 oben). Die Möglichkeit einer „Frage-und-Antwort-Sitzung“ mit der Berufsbildungseinrichtung, die üblicherweise durch den/die Peer Review OrganisatorIn repräsentiert wird, kann wesentlich zur Verbesserung des Review Prozesses beitragen.

Für eine effiziente Organisation der Vorbereitungsaktivitäten können beide Treffen auch an ein und demselben Tag stattfinden und, wenn möglich, mit der Peer Schulung verbunden sein. Im Idealfall besuchen alle Mitglieder des Peer Teams die Präsenzphasen des Peer Schulungsprogramms gemeinsam. Während oder nach der Schulung trifft sich der/die Peer Review OrganisatorIn (und eventuell auch andere verantwortliche VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung) mit den Peers. Im Anschluss an die Diskussion mit dem/der VertreterIn bzw. den VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung findet das Treffen des Peer Teams statt.

Abb. 5: Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Vorbereitung des Peer Reviews



IV. Europäisches Peer Review Verfahren – Peer Besuch (Phase 2)

IV.1. Wie läuft ein Peer Besuch ab?

Während des Besuchs führen die Peers eine kurze und verdichtete Evaluierung durch, die sich auf jene Qualitätsbereiche konzentriert, die die Berufsbildungseinrichtung ausgewählt hat. Die Grundlage dafür bildet die Analyse des zuvor erstellten Selbstberichts und der weiteren relevanten Dokumente. Während des Peer Besuchs überprüfen die Peers die Ergebnisse der Selbstevaluierung auf ihre Richtigkeit und führen ihre eigene Evaluierung durch. Das bedeutet in der Regel die Erhebung von zusätzlichen Daten.

Verschiedene Evaluierungsmethoden können angewandt werden. Neben der Analyse der vorhandenen Dokumente (die während des Besuchs um weitere schriftliche Quellen ergänzt werden können) gehören Interviews und (Fokus-)Gruppendiskussionen sowie Beobachtungen zu den gängigsten Methoden. Die erhobenen Daten werden anschließend von den Peers analysiert und diskutiert. Erste Rückmeldungen werden der Berufsbildungseinrichtung am Ende des Peer Besuchs gegeben. Je nach Ziel des Peer Reviews kann der Peer Besuch auch für einen intensiveren Austausch zwischen den Peers und den VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung genützt werden, was auch Elemente einer Peer-Beratung einschließen kann.

IV.2. Datenerhebung

Die gängigsten Methoden der Datenerhebung sind:

IV.2.1. Gruppen- und Einzelinterviews

Interviews gehören zu den am häufigsten verwendeten Methoden im Rahmen von Peer Reviews. Ziel ist, möglichst viele Informationen von den verschiedenen Gruppen an Betroffenen und Beteiligten zu erhalten. Interviews können einzeln oder in Gruppen (üblicherweise von fünf bis sechs, maximal bis zu zehn Personen) durchgeführt werden. Die Interviewgruppen sind für gewöhnlich eher homogen (Fokusgruppen), es können aber auch Gruppeninterviews mit VertreterInnen verschiedener Anspruchsgruppen durchgeführt werden. Für die wichtigsten Gruppen von Betroffenen und Beteiligten, wie z.B. SchülerInnen und LehrerInnen, können zwei unabhängige Interviewgruppen organisiert werden, um ein möglichst umfassendes Feedback zu erhalten.

Wer sollte interviewt werden?

VertreterInnen aller relevanten Gruppen von Betroffenen und Beteiligten sollten interviewt werden. Welche Gruppen miteinbezogen werden, hängt von dem/den zu evaluierenden Qualitätsbereich(en) ab. Die Berufsbildungseinrichtung wählt aus, wer interviewt werden soll. Dabei kann sie von den Peers und dem/der EvaluierungsexpertIn unterstützt werden. InterviewteilnehmerInnen sind für gewöhnlich

- ManagerInnen (DirektorInnen, AbteilungsleiterInnen etc.),
- MitarbeiterInnen (LehrerInnen, beratend Tätige, administratives und technisches Personal),
- SchülerInnen,
- ehemalige SchülerInnen und
- andere Anspruchsgruppen (z.B. VertreterInnen von Unternehmen, Eltern, Zulieferern, Sozialpartnern, anderen Bildungseinrichtungen, Bildungsbehörden etc.).

Die Einladung zu den Interviewgruppen liegt in der Verantwortung der Berufsbildungseinrichtung, die – zur Gewährleistung der Ausgewogenheit – eine repräsentative Auswahl an InterviewpartnerInnen für jede Gruppe zu treffen hat. Die Peers sollten klare Vorgaben für die Zusammensetzung der Interviewgruppen machen und die Einhaltung dieser Vorgaben überprüfen. Bei der Zusammenstellung der Interviewgruppen sollte besonders auf soziale Aspekte, die die Offenheit der InterviewteilnehmerInnen negativ beeinflussen könnten, wie z.B. formelle und informelle Hierarchien, bestehende Konflikte, verschiedene Interessen etc., Rücksicht genommen werden.

 Formulare für **Interview Protokolle** und **Interview Analysen** für die Peers sind in der Toolbox enthalten.

IV.2.2. Rundgang

Bei einem Rundgang vor Ort bewertet das gesamte Peer Team oder ein Peer Tandem (vorzugsweise inklusive des/der Peer KoordinatorIn, der/die den Peer Review Bericht schreibt) die Infrastruktur und die Ausstattung. Darüber hinaus können während dieses Rundgangs auch informelle Informationen gesammelt werden.

IV.2.3. Peer Beobachtungen (in Klassenzimmern, Laboratorien, Werkstätten, Sportplätzen etc.)

Während des Peer Besuchs können auch Beobachtungen durchgeführt werden. Unterrichtshospitationen finden dabei am häufigsten statt, ebenso können Beobachtungen auch während des praktischen Unterrichts durchgeführt werden, d.h. in Laboratorien, Werkstätten etc. sowie in anderen sozialen Situationen (z.B. während der Pausen).

Beobachtungen müssen sehr gut vorbereitet werden. Das Ziel/die Ziele und das Thema der Beobachtung müssen im Voraus ebenso festgelegt werden wie eine systematische Vorgangsweise für die Durchführung der Aufzeichnungen. In der Auswertung müssen die Evaluierungen der einzelnen Situationen so aggregiert werden, dass sich die Aussagen auf die gesamte Einrichtung und nicht auf einzelne Personen beziehen⁵.

Beobachtungen von spezifischen Lehr- und Lernaktivitäten können mit dem Rundgang verbunden werden, der dann natürlich mehr Zeit in Anspruch nimmt. Neben individuellen Unterrichtshospitationen, die sich üblicherweise auf ein Thema konzentrieren, können einzelne Klassen den ganzen Tag über oder mehrere Klassen für kurze Zeitspannen beobachtet werden.

IV.2.4. Andere Methoden

Zahlreiche Methoden können angewandt werden, um die Ziele des Peer Reviews zu erreichen. Neben den oben beschriebenen gängigen Methoden können auch andere Verfahren, wie beispielsweise (kurze) Fragebogenerhebungen, Analyse relevanter Dokumente, "Beschattung" von einzelnen Personen oder Klassen (Shadowing), Foto-, Video- und Bildevaluierungen, Rollenspiele etc. eingesetzt werden.

IV.3. Datenanalyse

Eine vorläufige Analyse und Bewertung der Qualitätsbereiche muss von den Peers auf Basis des Selbstberichts vor dem Peer Besuch vorgenommen werden. Während des Besuchs empfiehlt es sich, die Ergebnisse unmittelbar nach den einzelnen Sitzungen und Aktivitäten aufzuarbeiten und zu diskutieren. Die Peers sollten aber nicht voreilige Schlüsse ziehen, sondern die Datenlage sorgfältig abwägen und zusätzliche Informationen einholen, sofern die Ergebnisse nicht eindeutig sind. Eine kommunikative Validierung der Ergebnisse – insbesondere mit Lernenden und/oder dem verantwortlichen Management – kann dazu beitragen, getroffene Einschätzungen zu überprüfen und einen umfassenderen Eindruck zu gewinnen.

In der Peer Besuch Agenda muss ausreichend Zeit für einen wiederholten Meinungsaustausch innerhalb der Peer Tandems sowie für die endgültige Analyse der Ergebnisse im gesamten Peer Team reserviert werden, um die erhobenen Informationen in angemessener Weise verdichten, analysieren und diskutieren zu können.

⁵ Wenn ernsthafte Probleme sichtbar werden, die eine/n einzelne/n LehrerIn betreffen, sollte dem/der betreffenden LehrerIn (und eventuell auch dem/der DirektorIn) direkt eine Rückmeldung gegeben werden, dies sollte jedoch nicht im Peer Review Bericht erwähnt werden.

Europäisches Peer Review Verfahren in der Praxis: Genügend Zeit für die Analyse einplanen

Die Erfahrung der Peers in der Pilotphase des Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ hat gezeigt, dass ausreichend Zeit für die Analyse eingeplant werden muss: Wenn eine Peer Besuch Agenda primär auf die Erhebung großer Datenmengen abzielt, bleibt zu wenig Zeit für die Analyse und die Auswertung dieser Daten. Die Peers fühlen sich überfordert, gestresst und frustriert und haben Schwierigkeiten bei der endgültigen Bewertung. Es muss daher eine Balance gefunden werden zwischen der Anforderung einer umfangreichen Datenerhebung bei verschiedenen Beteiligten und Betroffenen (vgl. „Triangulation“ unten) und der Notwendigkeit einer gründlichen Analyse und Diskussion der Ergebnisse.

IV.4. Bewertung und Feedback

Im Mittelpunkt des Peer Reviews steht die Bewertung, d.h. die professionelle Beurteilung durch die Peers. Dabei ist es erforderlich, ausreichend Zeit für die herausfordernde Aufgabe zu reservieren, Ergebnisse herauszufiltern und zu verdichten, sie auf Zuverlässigkeit und Relevanz zu prüfen, verschiedene Perspektiven und Meinungen im Peer Team zu diskutieren sowie abschließend gemeinsame Schlussfolgerungen zu ziehen.

Eine abschließende Besprechung der Peers sollte vor der Feedback-Sitzung mit der Berufsbildungseinrichtung durchgeführt werden. In dieser Besprechung sollten die erhobenen Daten durchgesehen und auf ihre Relevanz und Repräsentativität überprüft werden. Wichtige Ergebnisse müssen ausgewählt und auf einem Flipchart oder in einer Powerpoint-Präsentation visualisiert werden, sodass sie den VertreterInnen der Bildungseinrichtung während der Feedback-Sitzung präsentiert werden können. Während der Diskussion der Peers sollten die verschiedenen Standpunkte der einzelnen Peer Team Mitglieder berücksichtigt werden. Es wird empfohlen, dass Peers zu gemeinsamen Schlüssen kommen; unterschiedliche Meinungen sollten nur dann wiedergegeben werden, wenn keine Einigung erzielt werden konnte. Alle Bewertungen müssen begründet und belegt werden.



Ein **Formular zur Bewertung von Qualitätsbereichen** ist in der Toolbox enthalten.

IV.4.1. Mündliches Feedback

Ein sehr wichtiges Element im Peer Review Verfahren ist die am Ende stattfindende Feedback-Sitzung, bei der die Peers ihre Ergebnisse (und eventuell auch ihre Empfehlungen) den VertreterInnen der evaluierten Berufsbildungseinrichtung mitteilen. Das ermöglicht auch eine kommunikative Validierung – direkte Rückmeldungen seitens der Einrichtung, einschließlich einer Klärung von Missverständnissen oder irrelevanten Schlussfolgerungen – und einen Meinungsaustausch zwischen den Peers und den VertreterInnen der evaluierten Einrichtung.

Das Feedback kann eher deskriptiv sein, d.h. sich eher auf die Widerspiegelung erhobener Daten beschränken, es kann aber auch eine klare kollegiale Bewertung von Stärken und Schwächen beinhalten. Letztere ist für gewöhnlich das Ziel eines Europäischen Peer Reviews⁶.

Das Geben und Erhalten von Feedback ist eine schwierige Aufgabe. Einerseits müssen sich die Peers ihrer Verantwortung bewusst sein, der Berufsbildungseinrichtung ein nützliches und kritisches Feedback in einer freundlichen und professionellen Art und Weise zu geben. Werden während der mündlichen Feedback-Sitzung am Ende des Peer Besuchs Bewertungen geäußert, müssen diese gut vorbereitet und mit Sorgfalt formuliert werden, sodass sie nicht beleidigend wirken und zu Konflikten führen.

⁶ Beschreibendes Feedback soll dann gegeben werden, wenn 1) die Berufsbildungseinrichtung dies explizit wünscht oder 2) kulturelle Einstellungen gegenüber Feedback und/oder das Fehlen jeglicher Erfahrung bzw. das Vorhandensein von negativer Erfahrung seitens der Berufsbildungseinrichtung mit externen Evaluierungen eine vorsichtige Herangehensweise erfordert.

Die VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung sollten andererseits nicht in eine Verteidigungshaltung verfallen oder die Ergebnisse zu widerlegen versuchen, sondern das Feedback als wertvolle Information in ihrem Streben nach Verbesserung und Entwicklung betrachten. Ziel dieses mündlichen Austausches sollte es daher sein, zu einem gemeinsamen Verständnis über die Inhalte des Feedbacks zu kommen.

Aus diesem Grund sind sowohl Peers als auch die Berufsbildungseinrichtung aufgefordert, mit dem Feedback konstruktiv umzugehen. Dabei ist es hilfreich, wenn das Personal der Berufsbildungseinrichtung über entsprechendes Selbstvertrauen verfügt und auch Kritik akzeptieren kann. Gleichzeitig dürfen die Peers keine Pauschalurteile aussprechen oder sich auf bestimmte Personen beziehen. Eine sachliche, nicht beleidigende Sprache sollte von allen am Review Verfahren Beteiligten verwendet werden. Beschreibungen sollten so klar wie möglich und nicht abstrakt sein. Die Peers sollten sich auf das Verhalten und nicht auf angenommene persönliche Eigenschaften konzentrieren. Sowohl positive als auch negative Aspekte sollten erwähnt werden. Die Beurteilungen und Schlussfolgerungen müssen sich auf Fakten und Beobachtungen stützen.



Eine **Checkliste für Peers für reflektives und konstruktives Feedback** ist in der Toolbox enthalten (siehe Grundlegende Regeln für Peers).

IV.4.2. Endgültige Bewertung

Die endgültige Bewertung sollte erst im Anschluss an die Feedback-Sitzung (inklusive der kommunikativen Validierung) erfolgen, sodass Stellungnahmen und Kommentare von der Berufsbildungseinrichtung berücksichtigt werden können. Die Bewertung und die Schlussfolgerungen werden in den Peer Review Bericht aufgenommen.

IV.4.3. Empfehlungen

Empfehlungen sind in der Regel Teil von Evaluierungsverfahren. Im Europäischen Peer Review verweisen die Peers im Peer Review Bericht auf Verbesserungspotenziale, als Hinweis für die Berufsbildungseinrichtung, dass Maßnahmen in jenen Bereichen für nötig erachtet werden.

Über diese Hinweise hinausgehende Empfehlungen sollten von den Peers nur dann gegeben werden, wenn sie darum gebeten werden. Wenn von Seiten der Bildungseinrichtung keine Empfehlungen von den Peers gewünscht werden, sollte dies vor dem Peer Review dargelegt werden – am besten wenn in der Vorbereitungsphase die Aufgaben der Peers definiert werden oder zumindest rechtzeitig vor der Feedback-Sitzung.

Werden hingegen Empfehlungen gewünscht, können diese während des Peer Besuchs in einem offenen Meinungsaustausch zwischen den Peers und der Berufsbildungseinrichtung präsentiert und diskutiert werden. Eine solche Diskussion sollte auf den gegenseitigen Meinungsaustausch und das Lernen von guter/bester Praxis abzielen.

IV.4.4. Peer Beratung

Wie bereits erwähnt, ist ein nützliches Feedback für die Qualitätsverbesserung und das gemeinsame Lernen im Peer Review Prozess ausschlaggebend. Feedback kann ausschließlich in eine Richtung gegeben werden, kann sich aber auch zu einem Dialog zwischen den Peers und den VertreterInnen der evaluierten Einrichtung entwickeln. In der Diskussion um Stärken und Schwächen können die Peers auch Ratschläge zu bestimmten Themen erteilen. Allerdings muss dies mit Bedacht gemacht werden: Die Peers sollten sich auf die Situation in der evaluierten Einrichtung konzentrieren und nicht versuchen, diese zu überzeugen, erfolgreiche Lösungen ihrer Herkunftsinstitutionen zu übernehmen. Peers sollten also wieder nur dann die Rolle von BeraterInnen einnehmen, wenn dies von Seiten der Berufsbildungseinrichtung explizit gewünscht wird.

IV.4.5. Was passiert, wenn die Peers zu wichtigen Ergebnissen kommen, die nicht verlangt wurden?

Obwohl das Peer Review primär auf die ausgewählten Qualitätsbereiche ausgerichtet sein sollte, kann es vorkommen, dass wichtige Erkenntnisse der Peers Aspekte außerhalb dieser Bereiche betreffen. In diesem Fall sollten die Peers und die Berufsbildungseinrichtung gemeinsam entscheiden, wie mit diesen Ergebnissen umzugehen ist. Zwar sollte so wenig wie möglich von den vereinbarten Themen und Fragestellungen abgewichen werden, wichtige Rückmeldungen, die außerhalb des ursprünglich festgelegten Spektrums liegen, sollten jedoch nicht automatisch verworfen werden. Solche zusätzlichen Ergebnisse können nur mündlich präsentiert werden (z.B. in der Feedback-Sitzung) oder, wenn alle Parteien einverstanden sind, auch als Zusatz im Peer Review Bericht aufscheinen.

IV.5. Qualitätsstandards erfüllen

IV.5.1. Triangulation⁷

Der Einsatz verschiedener Methoden und Informationsquellen zur Erhebung von Daten erhöht die Qualität der Evaluierung in Hinblick auf Objektivität, Zuverlässigkeit und Validität. Die Berücksichtigung der verschiedenen Standpunkte unterschiedlicher Anspruchsgruppen während des Peer Besuchs ermöglicht es den Peers, ein präziseres und ganzheitlicheres Bild zu erlangen.

IV.5.2. Kommunikative Validierung

Auch die kommunikative Validierung wird in der qualitativen Sozialforschung angewandt, um die Validität von Ergebnissen zu erhöhen: Feedback zu Ergebnissen wird dabei systematisch von verschiedenen Gruppen von Betroffenen und Beteiligten eingeholt, um die erhobenen Daten und deren Interpretation zu überprüfen. Eine kommunikative Validierung kann jederzeit im Peer Review Prozess durchgeführt werden, zumeist jedoch gegen Ende des Besuchs, z.B. kurz vor, meist während oder auch nach der Feedback-Sitzung mit der Berufsbildungseinrichtung.

IV.5.3. Grundlegende Regeln für Peers

Professionelles Verhalten der Peers ist eine wesentliche Qualitätsanforderung. Sie müssen eine kritische Haltung einnehmen, gleichzeitig jedoch offen und der zu evaluierenden Einrichtung gegenüber wohlwollend eingestellt sein.



Eine Liste mit **Grundlegenden Regeln für Peers** ist in der Toolbox enthalten.

IV.5.4. Zeitmanagement

Ein gutes Zeitmanagement ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg eines Peer Reviews. Eine realistische Peer Review Agenda ist unabdingbar, da Aktivitäten für gewöhnlich länger dauern als geplant. Wenn die Agenda zu dicht ist, führen bereits kleine Verzögerungen zu großen Problemen im Ablauf (die Zeit für Interviews wird verringert, Beobachtungen beginnen nicht rechtzeitig, zeitliche Verzögerungen häufen sich an, Aktivitäten müssen kurzfristig verschoben werden etc.). Ablaufpläne sollten daher auch Zeitpuffer für Verzögerungen (wie beispielsweise längere Pausen) inkludieren.

Während des Peer Besuchs ist es unbedingt notwendig, den Zeitplan einzuhalten. Dem/Der Peer Review OrganisatorIn obliegt die Organisation vor Ort. Er/Sie hat dafür zu sorgen, dass InterviewteilnehmerInnen und Klassen während der Beobachtungsphasen anwesend sind, er/sie muss die abschließende Feedback-Sitzung organisieren, Verpflegung und Transportmöglichkeiten (falls erforderlich) während des gesamten Peer Besuchs zur Verfügung stellen.

⁷ Die Miteinbeziehung verschiedener Methoden und Quellen wird in der Sozialforschung als Triangulation bezeichnet.

Nicht zuletzt ist aber auch von den Peers ein hohes Maß an Disziplin zur Einhaltung der angegebenen Zeiten gefordert. Der/Die Peer KoordinatorIn (der/die vom/von der EvaluierungsexpertIn unterstützt werden kann) ist hauptverantwortlich für das Zeitmanagement innerhalb des Peer Teams. Er/Sie muss sicherstellen, dass der zeitliche Rahmen der Peer Besuch Agenda eingehalten wird, dass die Peers pünktlich sind, dass die Diskussionssitzungen im Peer Team nicht zu lange dauern und dass, sollten Probleme auftauchen, Entscheidungen getroffen werden, wie die restliche Zeit bestmöglich genutzt werden kann.

IV.6. Dauer eines Peer Besuchs

Die Dauer eines Peer Besuchs hängt von der Größe der Berufsbildungseinrichtung, der Anzahl der Qualitätsbereiche und der vorhandenen Zeit ab. Es empfiehlt sich, eher kürzere Besuche zu planen, da 1) Peer Besuche bis zu einem gewissen Grad die Routine in der Berufsbildungseinrichtung stören und 2) Peers nicht für einen längeren Zeitraum von ihren Institutionen abwesend sein können. Peer Besuche von zwei bis maximal drei Tagen werden empfohlen.

IV.7. Elemente eines Peer Besuchs



Beispiele für **Peer Besuch Agenden** sind in der Toolbox enthalten.

IV.7.1. Optional: „Frage-und-Antwort-Sitzung“

Wenn die Peers noch Informationen oder Erklärungen von der Berufsbildungseinrichtung benötigen – z.B. in Bezug auf den Selbstbericht, die Evaluierungsthemen oder andere relevante Aspekte –, sollte Zeit für eine „Frage-und-Antwort-Sitzung“ mit dem/der Peer Review OrganisatorIn und/oder anderen VertreterInnen der Bildungseinrichtung reserviert werden.

Idealerweise findet diese Sitzung vor dem Peer Review statt, entweder im Rahmen des Treffens zwischen den Peers und der Berufsbildungseinrichtung, bei dem die Agenda besprochen wird, oder, alternativ dazu, vor bzw. nach dem Peer Treffen am Abend vor dem Peer Besuch (sofern es am Standort der Bildungseinrichtung oder in dessen Nähe abgehalten wird). Wenn dies nicht möglich ist, sollte zu Beginn des Peer Besuchs, z.B. im Rahmen der Begrüßungssitzung, Zeit für Fragen und Antworten reserviert werden.

IV.7.2. Begrüßung und erste Sitzung mit der Berufsbildungseinrichtung

Der/Die Peer Review OrganisatorIn begrüßt das Peer Team und vergewissert sich, dass alle organisatorischen Vorbereitungen durchgeführt wurden. Die Peers stellen sich den VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung vor. Der/Die Peer Review OrganisatorIn informiert kurz über die Ziele des Peer Review Prozesses sowie über die Zeitplanung. DirektorInnen und BereichsleiterInnen können ebenfalls anwesend sein, um die Peers willkommen zu heißen.

IV.7.3. Interviews, Beobachtungen, Vor-Ort-Besuche und Analysen im Peer Tandem

InterviewteilnehmerInnen (z.B. SchülerInnen, ehemalige SchülerInnen, LehrerInnen, VertreterInnen anderer interner und/oder externer Anspruchsgruppen etc.) werden in Gruppen von in der Regel rund fünf Personen ca. 45 bis 60 Minuten befragt. Es sollten nicht mehr als fünf bis sechs Fragen pro Gruppe vorbereitet werden. Gibt es mehr TeilnehmerInnen pro Gruppe, sollte die Anzahl der Interviewfragen reduziert werden, da sonst die Gefahr besteht, dass aufgrund der zeitlichen Vorgaben nicht jede Person alle Fragen beantworten kann.

Um den reibungslosen Ablauf der verschiedenen Aktivitäten während des Peer Besuchs zu sichern, ist es ratsam, die Organisation der Interviews und der anderen Aktivitäten zu planen und eine Übersicht anzufertigen, die anzeigt, wer von wem, wann und wo interviewt bzw. beobachtet wird. Diese Übersichtstabelle kann auch der Peer Besuch Agenda beigelegt oder in diese integriert werden.



Musterbeispiele für eine **Übersicht Organisation Peer Besuch** sind in der Toolbox enthalten.

Wenn Beobachtungen durchgeführt werden, sollten Beobachtungsleitfäden ausgefüllt, analysiert und am Ende der Beobachtungsphase zusammengefasst werden.

Für die Analyse der Interviews/Beobachtungen muss ausreichend Zeit eingeplant werden. Ein einstündiges Interview erfordert zumindest eine halbstündige Erstanalyse. In einer realistischen Agenda müssen auch Pausen berücksichtigt werden.

IV.7.3.1. Interne Analyse der Ergebnisse durch das Peer Team

Die gemeinsame Analysephase nützt das Peer Team, um einen Überblick über die Hauptergebnisse zu erhalten und die abschließende Feedback-Sitzung mit der Berufsbildungseinrichtung vorzubereiten. Dabei findet eine strukturierte Diskussion statt, die von dem/der Peer KoordinatorIn oder dem/der EvaluierungsexpertIn geleitet wird. Es wird ein präzises und aussagekräftiges Feedback für lehrendes und nicht-lehrendes Personal sowie für das Management vorbereitet. Bei einem zweitägigen Peer Besuch sollten zumindest drei Stunden für diese Aufgabe reserviert werden.

IV.7.4. Feedback-Sitzung

Wie bereits erwähnt, ist das abschließende Treffen am Ende des Peer Besuchs von entscheidender Bedeutung für das Peer Review. Hauptzweck ist es, der Berufsbildungseinrichtung Feedback zu geben und die Ergebnisse mündlich zu validieren.

Alle Peers sollten an dieser Feedback-Sitzung teilnehmen. Sie können alle aktiv Feedback geben (eine Person nach der anderen) oder es wird eine Person ausgewählt, die stellvertretend für alle das Feedback gibt. Für gewöhnlich ist dies der/die Peer KoordinatorIn. Der/Die EvaluierungsexpertIn kann diese abschließende Sitzung leiten.

Seitens der Berufsbildungseinrichtung sollte zumindest das Management und der/die Peer Review OrganisatorIn an diesem abschließenden Treffen teilnehmen. Abhängig von der internen Strategie der Bildungseinrichtung kann der TeilnehmerInnenkreis auch erweitert werden. Die Präsentation der Evaluierungsergebnisse vor einer größeren Anzahl an MitarbeiterInnen des lehrenden und nicht-lehrenden Personals der evaluierten Einrichtung kann hilfreich sein, da dadurch der gesamte Prozess für alle Beteiligten transparent wird und direkte Rückmeldungen ermöglicht werden. Es kann dies auch das Bewusstsein über Probleme schärfen, und zwar in einer effizienteren Weise als dies durch einen schriftlichen Bericht meist möglich ist („Papier ist geduldig ...“). Darüber hinaus wird dadurch auch die Verbreitung der Ergebnisse innerhalb der Berufsbildungseinrichtung gewährleistet. Nichtsdestotrotz kann ein solch großes Treffen teuer und eine organisatorische Herausforderung für die Bildungseinrichtung sein. Daher können auch andere Wege zur Verbreitung der Ergebnisse innerhalb der Organisation eingeschlagen werden.

Die Peers präsentieren die verdichteten Ergebnisse und Bewertungen für jeden Qualitätsbereich (z.B. mittels Powerpoint Präsentation oder am Flipchart). Lehrende und Management werden aufgefordert, die Ergebnisse zu kommentieren. Wenn Peer Beratung eines der Hauptziele des Peer Reviews ist, sollte das Treffen zwischen den Peers und der Berufsbildungseinrichtung zu diesem Zweck um eine längere Diskussions- und Beratungsphase ausgeweitet werden.

IV.7.5. Reflexion über Ergebnisse und Meta-Evaluierung des Prozesses

Nach der Feedback-Sitzung mit der Berufsbildungseinrichtung treffen sich die Peers, um die Ergebnisse und Bewertungen zu überarbeiten. Der Peer Besuch endet damit, dass das Peer Team über den Peer Besuch reflektiert.

Für diese letzte Sitzung gibt es zwei Ziele:

- Über Kommentare und Fragen im Rahmen der abschließenden Feedback-Sitzung muss nochmals nachgedacht und diskutiert werden. Die Peer Teams überarbeiten ihre Bewertungen der Qualitätsbereiche.
- In einer Meta-Evaluierung reflektieren die Mitglieder des Peer Teams über ihre Erfahrungen und liefern damit Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung des Peer Review Verfahrens.



Ein Formular für die Dokumentation der **Meta-Evaluation der Peers** ist in der Toolbox enthalten.

V. Europäisches Peer Review Verfahren – Peer Review Bericht (Phase 3)

Der Peer Review Bericht ist das abschließende Dokument. Alle Peers sollten einen Beitrag zu diesem Bericht leisten. Der Bericht kann jedoch von einer oder zwei Person(en) verfasst werden, während die anderen ihn kommentieren. Es wird empfohlen, dass der/die Peer KoordinatorIn gemeinsam mit dem/der EvaluierungsexpertIn für die Erstellung des Berichts verantwortlich ist. Peers sollten in der Regel durch Diskussion und Argumentation zu gemeinsamen Schlüssen und Empfehlungen kommen. Wenn dies nicht möglich ist, sollten auch abweichende Meinungen dargestellt werden.

Europäisches Peer Review Verfahren in der Praxis: Verfassen des Berichts

Die Pilotphase des Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ hat klar gezeigt, dass die Erstellung des Berichts unbedingt schon während des Peer Besuchs begonnen werden sollte: Sobald die Peers in ihre gewohnte Arbeitsumgebung zurückgekehrt sind, kann sich die Fertigstellung des Berichts über Wochen, wenn nicht Monate ziehen. Dazu kommt, dass eine direkte Kommunikation zwischen den Peers nach dem Besuch für gewöhnlich nicht mehr möglich ist.

Es wird daher dringend empfohlen, dass die Peers während des Peer Besuchs zu gemeinsamen Schlüssen kommen und dass die Hauptergebnisse des Peer Reviews bereits während der Analyse-Phase in die Formulare eingetragen werden (Formular zur Bewertung von Qualitätsbereichen, Peer Review Bericht). Sollten (normalerweise kleinere) Änderungen nach der kommunikativen Validierung mit der Berufsbildungseinrichtung erforderlich sein, so sollten diese gleich anschließend vorgenommen werden. Damit wäre, bis auf die letzten Feinarbeiten, die vorläufige Version des Peer Review Berichts bereits am Ende des Peer Besuchs fertig.

Die evaluierte Berufsbildungseinrichtung sollte die Gelegenheit erhalten, den vorläufigen Peer Review Bericht zu kommentieren. In der endgültigen Version des Berichts sollten ihre Rückmeldungen Berücksichtigung finden. Im Europäischen Peer Review richtet sich der Peer Review Bericht in erster Linie an die Bildungseinrichtung. Alle relevanten internen Anspruchsgruppen (Lehrende, SchülerInnen, nicht-lehrendes Personal etc.) sollten Zugang zu diesem Bericht erhalten.

Darüber hinaus kann die Berufsbildungseinrichtung den Peer Review Bericht auch an relevante externe Anspruchsgruppen und/oder Bildungsbehörden weiterleiten. In vielen Fällen werden Teile des Berichts (für gewöhnlich die Zusammenfassung) auch einem größeren Publikum zur Verfügung gestellt, z.B. über das Internet.

V.1. Struktur des Peer Review Berichts

Um Transparenz und Kontinuität zu gewährleisten, sollte der Peer Review Bericht dieselbe Struktur und das selbe Format wie der Selbstbericht aufweisen. Er sollte Stärken und Schwächen und – falls von der Berufsbildungseinrichtung gewünscht – auch Empfehlungen enthalten.

Der **Peer Review Bericht** umfasst:

Titel, Inhaltsverzeichnis (sowie Glossar und Abkürzungsverzeichnis, falls erforderlich)

1. Datenblatt
2. Kurze Beschreibung der Berufsbildungseinrichtung
3. Peer Review Verfahren
4. Bewertung der Qualitätsbereiche
5. Generelle Bewertung
6. Anhang: z.B. Peer Besuch Agenda, Interviewleitfäden, Beobachtungsleitfäden



Ein Formular für den **Peer Review Bericht** ist in der Toolbox enthalten.

V.2. Prinzipien für die Erstellung des Peer Review Berichts

Nachdem der/die Peer KoordinatorIn (unter Mithilfe des/der EvaluierungsexpertIn) den Peer Review Bericht erstellt hat, revidieren ihn die Peers.

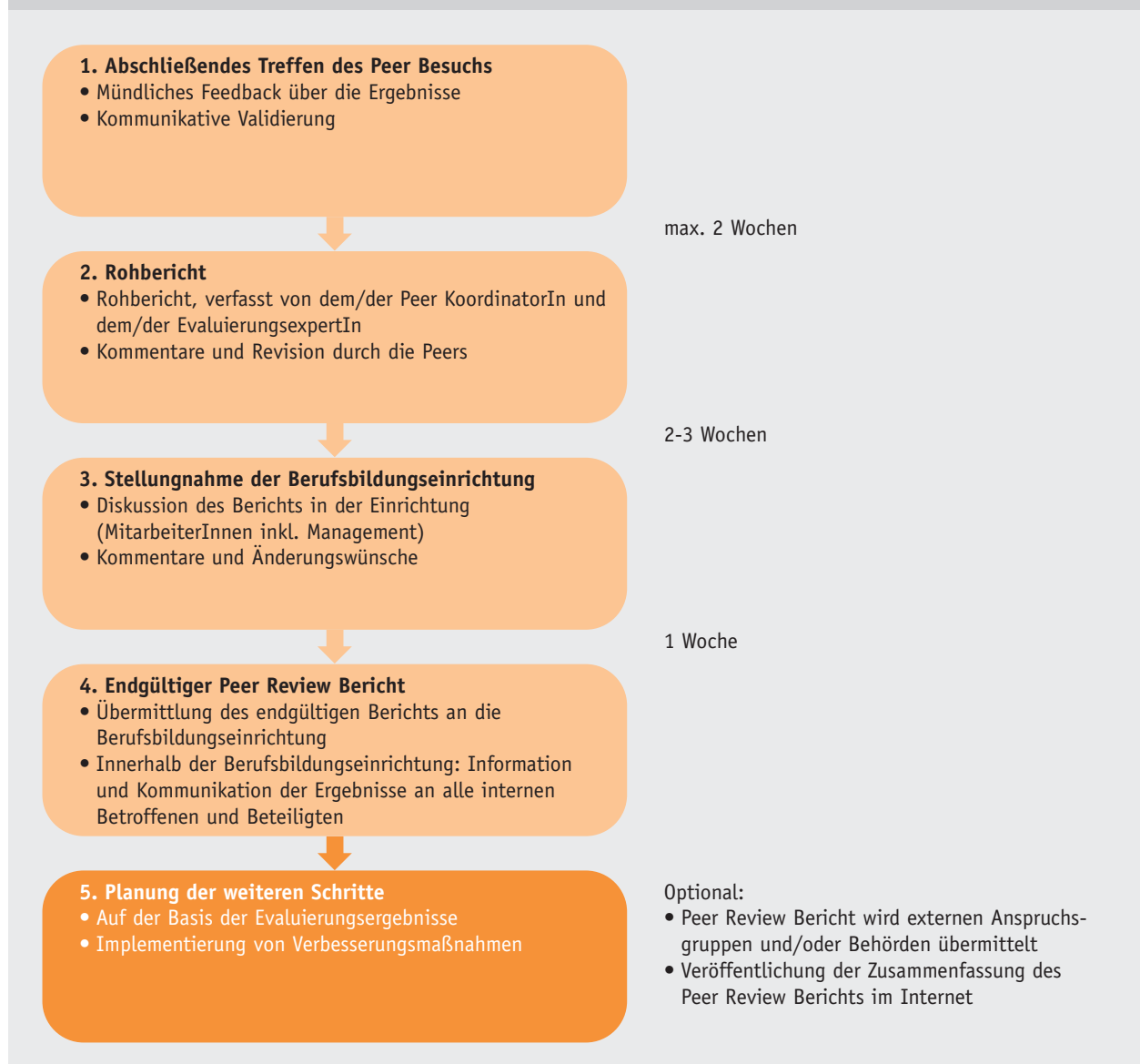
Der Bericht muss eine Beschreibung und Bewertung der Ergebnisse des Peer Reviews durch die „kritische Freunde“ (die Peers) beinhalten. Auf Stärken und Schwächen muss hingewiesen und Schlussfolgerungen müssen präsentiert werden. Sofern die Berufsbildungseinrichtung zustimmt, können auch Empfehlungen in den Bericht aufgenommen werden.

Der Bericht soll nur Ergebnisse enthalten, die auch der Bildungseinrichtung mündlich präsentiert wurden (z.B. während der Feedback-Sitzung). Er darf keine Überraschungen und auch keine Kommentare über Einzelpersonen beinhalten.

Der vorläufige Bericht wird der Berufsbildungseinrichtung zur Stellungnahme übermittelt.

V.3. Vom Peer Besuch zum endgültigen Peer Review Bericht

Abb. 6: Vorgangsweise und Zeitplan für die Erstellung eines Peer Review Berichts



VI. Europäisches Peer Review Verfahren – Umsetzen von Maßnahmen (Phase 4)

Evaluierungen sollten sich immer auf die praktische Arbeit auswirken: Schlussfolgerungen müssen gezogen und Veränderungen implementiert werden (vgl. Technische Arbeitsgruppe zur Qualität in der Berufsbildung 2004, 9 f.), um die für das Review Verfahren aufgewandte Zeit und Mühe zu rechtfertigen. Das Umsetzen der Ergebnisse des Peer Reviews ist daher das entscheidende Element für den Erfolg des Peer Reviews im Hinblick auf eine systematische, kontinuierliche und nachhaltige Qualitätsverbesserung. Es liegt in der Verantwortung des Managements dafür zu sorgen, dass die Ergebnisse des Peer Reviews konsequent umgesetzt werden (vgl. auch Kap. III.1.1).

VI.1. Wie die Ergebnisse des Peer Reviews interpretiert und in Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden

Evaluierungsergebnisse zu interpretieren und Ziele und Maßnahmen daraus abzuleiten ist für gewöhnlich eine der größten Herausforderungen im systematischen Verbesserungsprozess auf Ebene der Berufsbildungseinrichtung. Im Europäischen Peer Review unterstützt eine Reihe von Verfahrenselementen direkt die Definition von passenden Zielen und Maßnahmen.

Verbesserungspotenziale werden während des Feedback-Treffens und im Peer Review Bericht in offener und verständlicher Weise angesprochen. Weiters tragen die kommunikative Validierung der Ergebnisse und die Möglichkeit zum Dialog zwischen den Peers und den VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung zum Verständnis und zur Wertschätzung des Feedbacks bei. Wenn erwünscht, können auch Empfehlungen für Follow-up Maßnahmen von den Peers geäußert werden.

Darüber hinaus unterstützt der Peer Review Prozess selbst die qualitative Interpretation der Selbstevaluierungsdaten sowie der während des Peer Besuchs erhobenen Daten: Das Feedback der Peers sollte für die Berufsbildungseinrichtung leicht verständliche und aussagekräftige Informationen zu künftigen Verbesserungsmaßnahmen enthalten.

VI.2. Wie Veränderungen vorzubereiten sind

Zur Umsetzung der Ergebnisse wird ein systematischer Prozess auf Basis des Qualitätszyklus vorgeschlagen. Dieser sollte von einer offenen und umfassenden Informationspolitik begleitet werden, wobei sichergestellt sein muss, dass alle relevanten Betroffenen und Beteiligten Zugang zu den Ergebnissen des Peer Reviews haben. Wenn möglich, sollte vor der Implementierung von Veränderungsmaßnahmen eine offene Diskussion innerhalb der Organisation geführt werden. Dadurch werden die Qualität der getroffenen Entscheidungen verbessert sowie die Motivation und das Engagement innerhalb der Berufsbildungseinrichtung gestärkt.

VI.3. Vorgangsweise – eine systematische Herangehensweise an Veränderungen

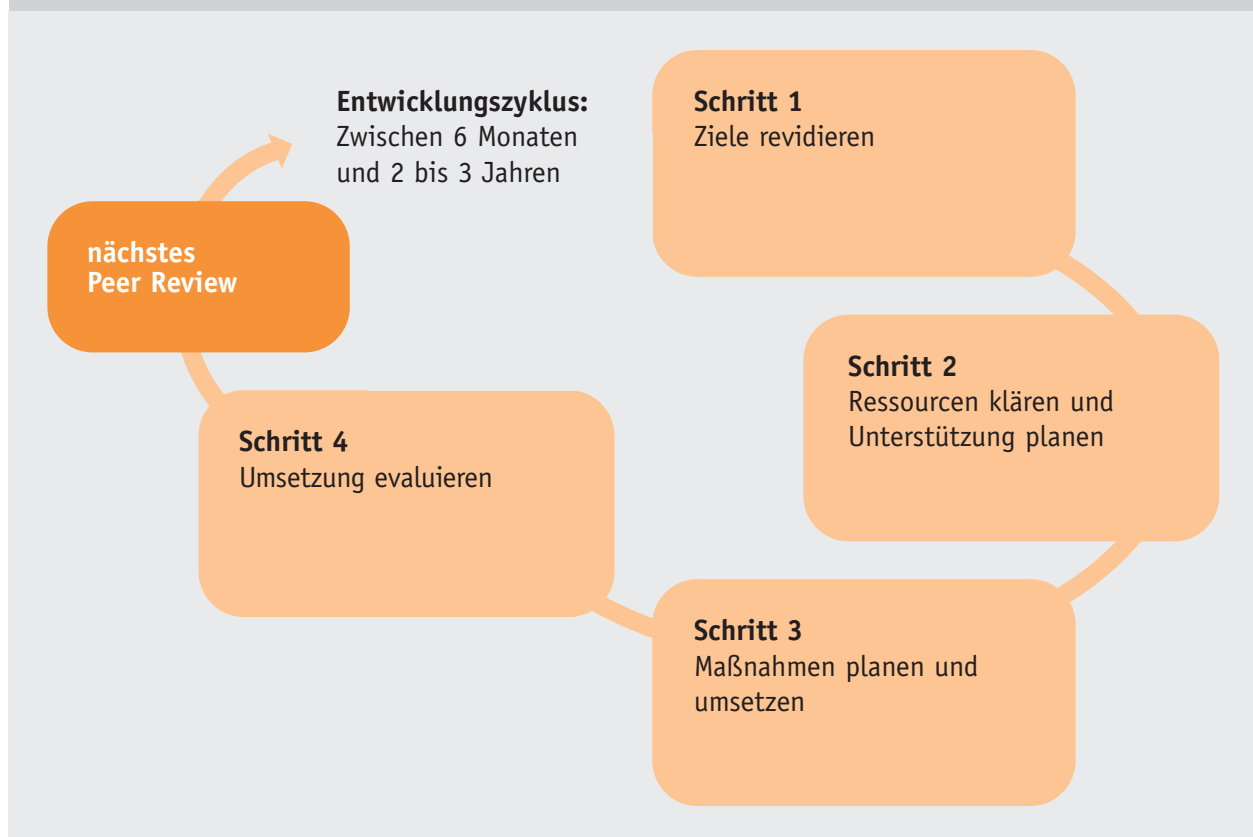
VI.3.1. Ziele revidieren

Wenn möglich sollten Veränderungen innerhalb der Berufsbildungseinrichtung gemeinsam mit den Betroffenen und Beteiligten geplant werden. Aufgrund der Ergebnisse der Selbstevaluierung und des Peer Reviews müssen zuerst die Qualitätsziele überdacht und Maßnahmen geplant werden.

Die Revision von Zielen umfasst sowohl die strategische und operative Ebene, die konsequent miteinander verbunden werden müssen. Das Erreichen operativer Ziele sollte innerhalb einer realistischen Zeitspanne von sechs Monaten und zwei bis drei Jahren möglich sein. Es wird empfohlen, diese Ziele SMART zu definieren:

S spezifisch
M messbar
A attraktiv
R realistisch
T terminisiert

Abb. 7: Vom Wissen zum Handeln



VI.3.2. Ressourcen klären und Unterstützung planen

Zur Umsetzung des Maßnahmenplans ist es erforderlich, die vorhandenen Ressourcen abzuklären und den Plan in den Gesamtentwicklungsprozess der Institution zu integrieren. Individuelle und institutionelle Erfordernisse müssen dabei berücksichtigt werden:

- Welche treibenden Kräfte, die eingesetzt werden können, gibt es? (z.B. Netzwerke, LehrerInnen etc.)
- Welche unterstützenden Strukturen können aktiviert werden? (z.B. Qualitätsgruppen, gegenseitige Hospitationen, Mentoring, Supervision, Peer Coaching, Projektgruppen etc.)
- Welche finanziellen, personellen (internen und externen) und zeitlichen Ressourcen sind verfügbar?
- Welche Hindernisse und Stolpersteine können auftauchen?
- Wie können wir herausfordernden Situationen begegnen?
- Wie kann mit Widerstand umgegangen werden?
- Brauchen wir Beratung? Warum? Zu welchem Zweck? Wer könnte diese übernehmen?
- Brauchen wir Schulungsmaßnahmen, neue Methoden und neue Handlungsmodelle?
- Sind Schulungsprogramme für LehrerInnen passend und ausreichend?

Auf Basis der Informationen über Ressourcen und Unterstützung kann ein realistischer und motivierender Maßnahmen- und Zeitplan aufgestellt werden.

VI.3.3. Maßnahmen planen und umsetzen

Die folgenden Leitfragen können die Erstellung des Maßnahmenplans unterstützen:

- Womit beginnen wir? Was sind die nächsten Schritte? Was sind die Prioritäten?
- Was müssen wir tun, um das Ziel zu erreichen?
- Sind die Zwischenziele und Meilensteine adäquat?
- Welche Ressourcen (finanzielle, personelle und zeitliche) sind vorhanden?
- Wer ist beteiligt oder übernimmt die Verantwortung?
- Wäre es günstig, eine Steuerungsgruppe zu ernennen?
- Wer muss dem Maßnahmenplan zustimmen?
- Wie können wir über den Maßnahmenplan informieren?

In einem Maßnahmenplan werden die einzelnen Entwicklungsschritte festgehalten:

Tabelle 2: Maßnahmenplan				
Aktivitäten	Priorität	Zeitraumen	Verantwortliche Person	Ressourcen
Was soll getan werden?	Was ist dringend?	Bis wann?	Von wem?	Was brauchen wir?

VI.3.4. Die Umsetzung evaluieren – das nächste Peer Review planen

Alle Veränderungen auf individueller und institutioneller Ebene bedürfen einer weiteren Überprüfung. Die Evaluierung muss eine Bewertung umfassen, bis zu welchem Grad die definierten Ziele erreicht wurden. Folgende Leitfragen können zur Einschätzung des Erfolgs der Verbesserungsmaßnahmen herangezogen werden:

- Wie wissen wir, dass wir Fortschritte gemacht haben? Wie erkennen wir, dass wir unsere Ziele erreicht haben? Welche Erfolgskriterien und -indikatoren können wir definieren? Welche Feedback-Methoden können wir anwenden?
- Wem gegenüber sind wir verantwortlich? Wem gegenüber sind wir berichtspflichtig? Wer erinnert uns daran, unsere Ziele und Pläne weiterzuverfolgen, wenn wir sie vernachlässigen?
- Welche positiven Konsequenzen können wir erwarten, wenn wir unsere Ziele erreichen? Wie belohnen wir uns, wenn wir unsere Ziele erreichen? Welche Konsequenzen gibt es, wenn wir unsere Ziele nicht erreichen?

Die Selbstevaluierung der Umsetzung der Veränderungsmaßnahmen kann erneut durch externes Feedback im Rahmen eines Peer Reviews ergänzt werden – womit der Kreislauf für eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung von vorne beginnt.

VII. Qualitätsbereiche

VII.1. Qualität von beruflicher Bildung und die Definition von Qualitätsbereichen

Was bedeutet „Qualität von beruflicher Bildung“? Das Wort „Qualität“ ist ein allgemeiner Begriff. Qualität ist kontextabhängig, d.h. der konkrete Kontext muss bekannt sein, um Qualität zu definieren. Die Technische Arbeitsgruppe (TWG) zur Qualität in der Berufsbildung (vgl. Faurschou, 2003) hat vorgeschlagen, die Qualität beruflicher Bildung in Beziehung zu setzen zur Erfüllung der vorab definierten Ziele, d.h. die Erfahrung (Wirklichkeit) an den Erwartungen (Zielen) zu messen:

Qualität = Erfahrung (Wirklichkeit) / Erwartungen (Ziele)

Um herauszufinden, welches Berufsbildungsangebot qualitativ hochwertig ist und welches nicht, muss klar sein, welche kontextabhängigen Ziele damit verbunden sind. Ziele können auf allen Ebenen des Berufsbildungssystems definiert werden und unterscheiden sich bis zu einem gewissen Grad von Land zu Land und von Bildungseinrichtung zu Bildungseinrichtung. Es gibt daher keine allgemein gültige Definition oder Beschreibung von Qualität in der Berufsbildung.

Der Erfolg eines Peer Reviews hängt jedoch davon ab, inwieweit die zu evaluierenden Qualitätsbereiche aussagekräftig und relevant sind. Darüber hinaus kann die Transparenz und Vergleichbarkeit verschiedener Peer Reviews nur dann gewährleistet werden, wenn es einen gemeinsamen Rahmen als Ausgangspunkt gibt.

Daher wurde ein Rahmen mit Qualitätsbereichen für das Europäische Peer Review Verfahren definiert, der

- alle wesentlichen Bereiche einer hoch qualitativen Berufsbildungseinrichtung in einer klaren, praktischen und brauchbaren Form umfasst und der
- die meisten nationalen Qualitätsbereiche der Partnerländer abdeckt wodurch seine Anwendung auf europäischer Ebene ermöglicht wird, und der
- als Werkzeug dient, um die verschiedenen Qualitätsrahmen „quer zu lesen“ und zu messen, und damit die Transparenz und Vergleichbarkeit in Europa erhöht.

VII.2. Verbindung zwischen den Europäischen Qualitätsbereichen für Berufsbildungseinrichtungen und institutionellen/nationalen Rahmen

Die vorgeschlagenen Qualitätsbereiche (einschließlich der Kriterien und Indikatoren, siehe unten) sollen daher keinesfalls nationale Rahmen ersetzen. Damit soll vielmehr die europäische Zusammenarbeit in der Evaluierung auf Ebene der Berufsbildungseinrichtungen unterstützt werden: Ein Rahmen mit gemeinsamen Qualitätsbereichen kann transnationale Peer Reviews erleichtern und/oder als Instrument zum europäischen Vergleich von im nationalen Kontext durchgeführten Reviews verwendet werden.

Spezielle nationale/institutionelle Qualitätselemente können natürlich je nach nationalen und/oder institutionellen Bedürfnissen zu diesem Rahmen hinzugefügt werden. Wird das Europäische Peer Review Verfahren ausschließlich auf nationaler Ebene verwendet, können nationale Rahmen die unten vorgeschlagenen Qualitätsbereiche ersetzen.

VII.3. 14 Europäische Qualitätsbereiche für Berufsbildungseinrichtungen

Die **14 vorgeschlagenen Qualitätsbereiche** sind:

- Qualitätsbereich 1: Lehrpläne
- Qualitätsbereich 2: Lernen und Lehren
- Qualitätsbereich 3: Prüfen und Beurteilen
- Qualitätsbereich 4: Lernergebnisse und berufliche Verwertbarkeit
- Qualitätsbereich 5: Sozioökonomisches Umfeld und Zugang zur Berufsbildungseinrichtung
- Qualitätsbereich 6: Management und Verwaltung
- Qualitätsbereich 7: Ziele & Werte und strategische Planung
- Qualitätsbereich 8: Infrastruktur und finanzielle Ressourcen
- Qualitätsbereich 9: Personalplanung, Rekrutierung und Personalentwicklung
- Qualitätsbereich 10: Arbeitsbedingungen
- Qualitätsbereich 11: Außenbeziehungen und Internationalisierung
- Qualitätsbereich 12: Partizipation und soziale Beziehungen
- Qualitätsbereich 13: Gender Mainstreaming
- Qualitätsbereich 14: Qualitätsmanagement und Evaluierung

VII.3.1. Kernbereiche und optionale Bereiche der Qualität

Vier der 14 Qualitätsbereiche betreffen direkt das „Kerngeschäft“ von Berufsbildungseinrichtungen – das Lernen und Lehren als Schlüsselprozesse. Daher werden diese als „Kernbereiche“ bezeichnet. Da die Verantwortlichkeit für diese vier Qualitätsbereiche üblicherweise auf institutioneller Ebene liegt, sind Berufsbildungseinrichtungen in ganz Europa in der Lage, auf Ergebnisse einer externen Evaluierung dieser vier Bereiche zu reagieren. Um ihre Bedeutung zu unterstreichen, sind diese Qualitätsbereiche an den ersten vier Stellen des vorgeschlagenen europäischen Qualitätsrahmens gelistet.

Im Rahmen eines Europäischen Peer Reviews wird empfohlen, zumindest einen dieser vier Kernbereiche zu behandeln.

Die **vier Kernbereiche der Qualität** sind:

- Qualitätsbereich 1: **Lehrpläne**
- Qualitätsbereich 2: **Lernen und Lehren**
- Qualitätsbereich 3: **Prüfen und Beurteilen**
- Qualitätsbereich 4: **Lernergebnisse und berufliche Verwertbarkeit**

Die restlichen zehn Qualitätsbereiche – die optionalen Qualitätsbereiche – unterstützen die Prozesse der Kernbereiche. Sie können je nach Interesse und Bedarf der Bildungseinrichtung zusätzlich gewählt werden.

Im Rahmen des Leonardo-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ wurde das „Europäische Peer Review Zertifikat“ nur jenen Berufsbildungseinrichtungen ausgestellt, bei welchen zumindest zwei Qualitätsbereiche erfolgreich evaluiert wurden. Zumindest eines davon musste ein Kernbereich sein. Auf dem Peer Review Zertifikat werden die evaluierten Qualitätsbereiche sowie die spezifischen Evaluierungsfragen der Berufsbildungseinrichtung für das Peer Review vermerkt.

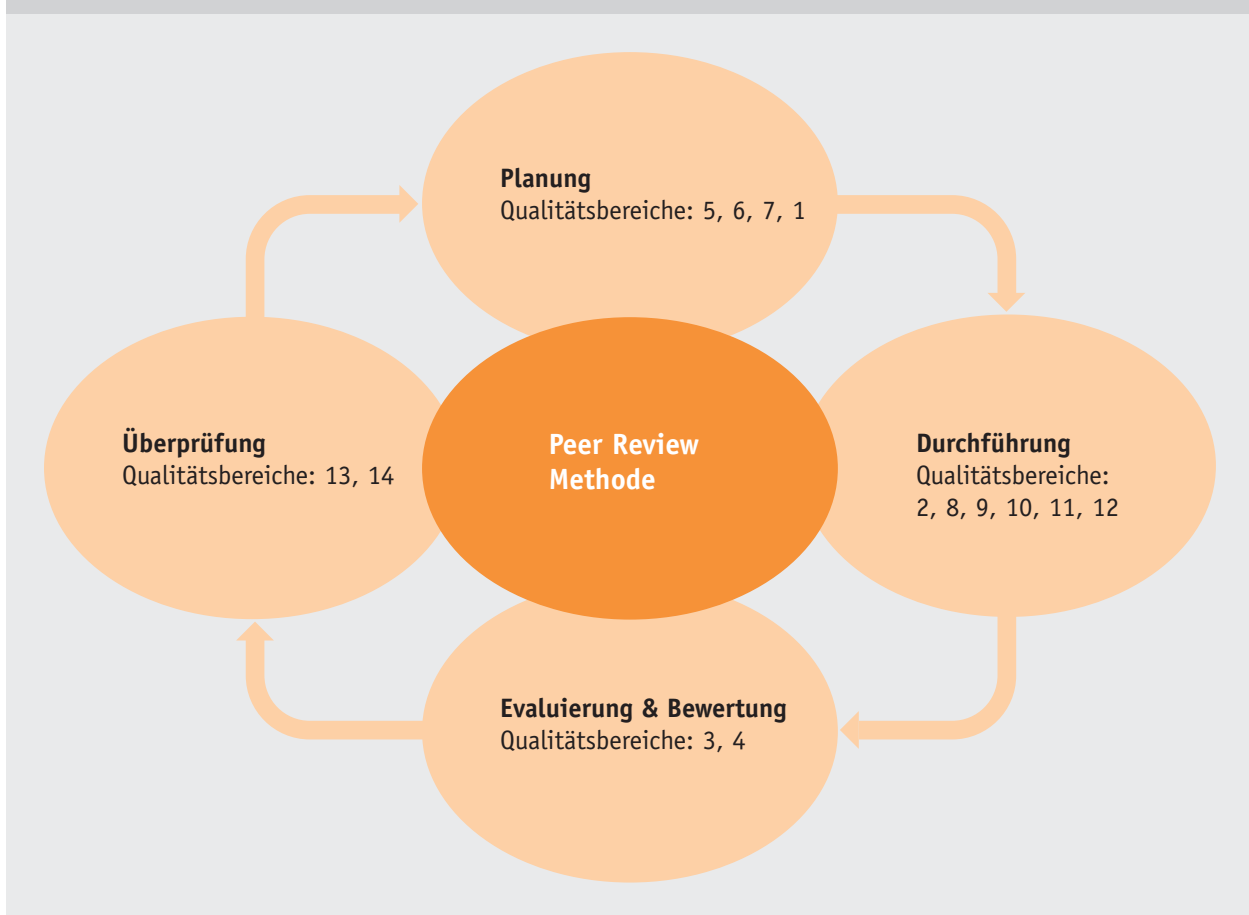
VII.4. Die Qualitätsbereiche und das Qualitätssicherungsmodell des CQAF

Wie bereits in der Einführung zu diesem Handbuch erwähnt, stützt sich das Europäische Peer Review Verfahren auf das Qualitätssicherungsmodell des Gemeinsamen Bezugsrahmens zur Qualitätssicherung. Peer Review wird als innovative Methode der externen Evaluierung der Berufsbildung auf Ebene der Berufsbildungseinrichtungen vorgeschlagen.

Wie sind die Qualitätsbereiche mit dem Qualitätssicherungsmodell des CQAF verbunden?

1) Die Qualitätsbereiche selbst sind direkt mit einem der Elemente des Modells verbunden, z.B. Planung, Durchführung, Evaluierung und Bewertung und Überprüfung. Auf diese Art beziehen sich die Qualitätsbereiche auf einen logischen Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung.

Abb. 8: Die Qualitätsbereiche innerhalb des Qualitätssicherungsmodells des CQAF



2) Darüber hinaus werden im Rahmen des Europäischen Peer Review Verfahrens alle Elemente des Qualitätszyklus systematisch in der Bewertung der Qualitätsbereiche berücksichtigt. Planung, Durchführung, Evaluierung und Bewertung sowie Überprüfung und Verfahren zur Einleitung von Veränderungen müssen Teil der Selbstevaluierung und des Peer Reviews sein. Damit soll eine kohärente und umfassende Qualitätsstrategie und eine systematische Verbindung zwischen Evaluierung und Verbesserung sichergestellt werden. Da Peer Review die kontinuierliche Qualitätsverbesserung fördern soll, wird auf einen konsequenten Follow-up-Prozess ein besonderes Augenmerk gelegt.

VII.5. Wie die Qualitätsbereiche definiert werden

VII.5.1. Kriterien

Jeder Qualitätsbereich ist durch eine Reihe von Kriterien definiert. Diese Kriterien identifizieren die Hauptaspekte der Qualität im betreffenden Bereich. Daher stellen sie die Leitprinzipien für Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung im jeweiligen Bereich dar.

Im Rahmen des Europäischen Peer Review Verfahrens sollten zumindest zwei Kriterien pro Qualitätsbereich evaluiert werden. Die Liste an Kriterien ist jedoch nicht erschöpfend, bei Bedarf können weitere Kriterien hinzugefügt werden. Alle zu analysierenden Kriterien müssen auch in der Selbstevaluierung und im Selbstbericht angesprochen werden.

VII.5.2. Beispiele von Indikatoren

Kriterien werden weiter spezifiziert durch Indikatoren, die die Kriterien beispielhaft beschreiben. Es handelt sich dabei lediglich um Vorschläge, sie sind für die Durchführung eines Europäischen Peer Review Verfahrens nicht vorgeschrieben. Das heißt, dass sie erforderlichenfalls ausgetauscht oder durch andere Indikatoren ergänzt werden können.

Einige der Indikatoren stützen sich auf „harte“ quantitative Daten, die gemessen und statistisch dargestellt werden können (z.B. Drop-out Rate). Einige dieser Daten werden durch die Berufsbildungseinrichtung im Selbstbericht zur Verfügung gestellt. Die Mehrheit der Indikatoren sind jedoch „weiche“ qualitative Indikatoren über das Vorhandensein bestimmter Bedingungen und Trends.

VII.5.3. Quellen und Nachweise

Diese Kategorie wird als Unterstützung für die Berufsbildungseinrichtung und die Peers angesehen. Die Quellen und Nachweise verweisen auf Beispiele und Vorschläge, wo und wie die spezifischen Erfordernisse für die Indikatoren zugeordnet und dokumentiert werden können.



Die gesamte Liste der **Europäischen Qualitätsbereiche** mit den Kriterien, Indikatoren sowie Quellen und Nachweisen ist in der Toolbox enthalten.

VIII. Peers

VIII.1. Wer ist ein/e Peer?

Ein/e Peer ist eine Person,

- die gleichgestellt ist mit der Person bzw. den Personen, deren Leistung überprüft wird
- die im gleichen oder einem ähnlichen Fachbereich arbeitet und/oder in einer vergleichbaren Einrichtung
- die extern (d.h. aus einer anderen Einrichtung kommt) und unabhängig ist (ohne persönliche/institutionelle Parteilichkeiten im Evaluierungsprozess) und
- die über spezifische professionelle Fachkenntnisse und Expertise verfügt (ähnliche Ausbildung, Werte, professionelle Kompetenzen und Haltungen, gemeinsame Sprache etc.) und
- damit bis zu einem gewissen Grad „Insiderwissen“ über den zu evaluierenden Bereich in den Prozess einbringt und dieses mit der externen Sichtweise verbindet („externe/r InsiderIn“).

Peers werden manchmal auch als „kritische FreundInnen“ bezeichnet.

VIII.2. Hauptaufgabe der Peers

Die Hauptaufgabe von Peers ist es, die spezifische Situation der evaluierten Berufsbildungseinrichtung zu verstehen und kritisches Feedback zu geben. Empfehlungen und Lösungsvorschläge sollen nur dann gegeben werden, wenn dies die Berufsbildungseinrichtung explizit wünscht.

VIII.3. Zusammensetzung des Peer Teams

Europäische Peer Reviews werden in Teams bestehend aus vier Peers durchgeführt. Das Peer Team sollte aus einer geraden Anzahl an Mitgliedern bestehen, da jeweils zwei Peers (Peer Tandems) die Interviews mit den verschiedenen VertreterInnen von Betroffenen und Beteiligten durchführen sollen. (Prinzipiell sollte eine maximale Anzahl von acht Peers nicht überschritten werden.)

Die Zusammensetzung der Peers Teams hängt vom Untersuchungsgegenstand des Peer Reviews ab, da Peers vor allem umfangreiche Expertise in den zu evaluierenden Qualitätsbereichen mitbringen sollten. Es muss jedoch betont werden, dass das Peer Team als Ganzes über die notwendige Expertise und Erfahrung verfügen muss und nicht notwendigerweise jedes einzelne Team Mitglied. Ein Peer Team in einem Europäischen Peer Review sollte sich aus ExpertInnen mit den folgenden beruflichen Hintergründen zusammensetzen:

Zumindest die Hälfte der Peers sollten „echte Peers“ sein, d.h. KollegInnen aus anderen Berufsbildungseinrichtungen: LehrerInnen, BeraterInnen, ManagerInnen, QualitätsexpertInnen etc. Diese PraktikerInnen sollten über Expertise in Bezug auf 1) die zu evaluierenden Bereiche, 2) Unterrichts- und Lernprozesse (zumindest fünf Jahre Unterrichtserfahrung) sowie 3) Verfahren zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (d.h. Qualitätsmanagementansätze, Evaluierungsmethoden etc.) verfügen. Es empfiehlt sich, dass zwei der Peers zum Zeitpunkt des Reviews als LehrerInnen tätig sind.

Darüber hinaus kann ein/e VertreterIn (bzw. VertreterInnen) von Anspruchsgruppen ins Peer Team geholt werden. Diese/r Peer kann beispielsweise von einem „externen Kooperationspartner“, etwa einer Bildungseinrichtung einer anderen Stufe (z.B. untere Sekundarebene, Universität, Fachhochschule etc.), aus der Wirtschaft (VertreterInnen von Unternehmen) oder von anderen relevanten Anspruchsgruppen (ArbeitsmarktexpertInnen, Sozialpartner, Eltern etc.) kommen.

Es empfiehlt sich, dass ein Mitglied des Peer Teams in der Lage ist, die Rolle eines/einer „EvaluierungsexpertIn“ mit Expertise in Evaluierung, Moderation und Kommunikation zu übernehmen. Diese/r Peer kann auch aus einem anderen als dem Berufsbildungsbereich kommen (z.B. aus dem Bereich der Evaluierung, Forschung, Beratung etc.). Diese Person sollte jedoch ausreichend Erfahrung in der Berufsbildung haben, da er/sie sowohl als „normale/r“ Peer als auch als EvaluierungsexpertIn fungiert. Der/Die EvaluierungsexpertIn muss jedoch nicht zwingend außerhalb des Berufsbildungsbereichs rekrutiert werden. Ein/e „echte/r“ Peer von einer anderen Berufsbildungseinrichtung, der/die über die erforderliche Qualifikation und das Wissen verfügt, kann ebenso die Rolle des/der EvaluierungsexpertIn übernehmen.

VIII.4. Rollen innerhalb des Peer Teams

Innerhalb eines Peer Teams müssen folgende Rollen besetzt werden:

- Peers
- Peer KoordinatorIn
- EvaluierungsexpertIn
- Gender Mainstreaming ExpertIn
- Internationale/r Peer (wenn möglich)

VIII.4.1. Peers

Die Peers analysieren den Selbstbericht, stellen einen Evaluierungsplan zusammen (wer interviewt werden soll, Interviewrichtlinien) und führen das Peer Review durch (z.B. sammeln von Informationen, durchführen von Interviews, analysieren der Ergebnisse, Feedback etc.).

VIII.4.2. Peer KoordinatorIn⁸

Neben der Funktion als Peer, leitet der/die Peer KoordinatorIn das Peer Team. Er/Sie ist HauptansprechpartnerIn für die Berufsbildungseinrichtung, koordiniert und plant die Aktivitäten der Peers, moderiert das Peer Review und kümmert sich um das Zeitmanagement. Er/Sie ist auch verantwortlich für die Erstellung des Peer Review Berichts.

Der/Die Peer KoordinatorIn hat eine zentrale Rolle inne. Er/Sie muss daher über ein hohes Maß an Kompetenz in der Evaluierung, Teamführung, Kommunikation, Moderation und im Zeitmanagement verfügen. Er/Sie muss daher sorgfältig ausgewählt werden.

VIII.4.3. EvaluierungsexpertIn

Die Rolle des/der EvaluierungsexpertIn im Peer Team sollte ebenfalls abgedeckt sein, um sicherzustellen, dass zumindest eine Person über umfangreiche Expertise in Evaluierung, Moderation und Kommunikation verfügt. Diese Rolle kann auch von dem/der Peer KoordinatorIn oder von jedem anderen Peer übernommen werden.

Wenn ein Peer Team nicht sehr erfahren im Bereich der Evaluierung ist, sollte der/die EvaluierungsexpertIn das Peer Team leiten und den/die Peer KoordinatorIn in seinen/ihren Aufgabe unterstützen. In diesem Fall kann der/die EvaluierungsexpertIn die interne(n) Analysesitzung(en) des Peer Teams moderieren, bei denen die Ergebnisse der Peer Tandems diskutiert werden und das mündliche Feedback vorbereitet wird. Darüber hinaus kann der/die EvaluierungsexpertIn auch die Feedback-Sitzung moderieren. Er/Sie kann auch den/die Peer KoordinatorIn in der Erstellung des Peer Review Berichts unterstützen. Falls möglich, kann der/die EvaluierungsexpertIn die Peers auch mit spezifischem Evaluierungs-Know-how in der Vorbereitungsphase unterstützen, z.B. beim Erstellen der Interviewleitfäden.

⁸ Der/Die Peer KoordinatorIn kann entweder von der Berufsbildungseinrichtung selbst oder von der koordinierenden Einrichtung, die das Peer Review organisiert, ernannt werden.

VIII.4.4. Gender Mainstreaming ExpertIn

Es wird besonders empfohlen, eine/n Peer mit spezifischem Wissen über Gender Mainstreaming in das Peer Team aufzunehmen. Diese/r Gender Mainstreaming ExpertIn stellt sicher, dass Gender-Aspekte im gesamten Prozess berücksichtigt werden, d.h. von der Planung des Peer Reviews über die Datenerhebung und -analyse bis zum Feedback und der Berichtserstellung.

VIII.4.5. Transnationale/r Peer

Die Beschäftigung eines/einer internationalen Peer/s ist optional. Für ein transnationales Peer Review ist die Rekrutierung eines internationalen Peers allerdings Voraussetzung.

Eine/n Peer aus einem anderen Land einzuladen, kann einerseits eine sehr bereichernde Erfahrung für alle Beteiligten sein – für den/die internationale/n Peer, die Berufsbildungseinrichtung und die anderen Peers. Die Konfrontation mit verschiedenen Systemen und Vorgangsweisen kann das gegenseitige Verständnis und den Innovationstransfer erhöhen. Darüber hinaus führt die Unabhängigkeit und Distanz eines internationalen Peers/einer internationalen Peer oft zu einer besonderen Atmosphäre von Offenheit und kritischer Reflexion.

Die Beteiligung eines/einer internationalen Peer/s erfordert andererseits jedoch eine sorgfältige Vorbereitung und bestimmte Voraussetzungen seitens der Berufsbildungseinrichtung und der Peers. Zunächst müssen sich alle Beteiligten bewusst sein, dass dies einen gewissen Mehraufwand erfordert: Die Frage der Sprache muss dabei ebenso sorgfältig bedacht werden wie die Verschiedenartigkeit der Berufsbildungssysteme und kulturelle Unterschiede. Um eine/n internationale/n Peer einladen zu können, bedarf es zudem zusätzlicher Geldmittel, z.B. für Reise- und Übersetzungskosten.

Tabelle 3: Zusammensetzung des Peer Teams: Rollen, beruflicher Hintergrund und Kompetenzen

Anzahl der Peers (4 Peers)	Beruflicher Hintergrund	Erforderliche Kompetenzen
2 "Echte" Peers (Minimum)*	PraktikerInnen/ ExpertInnen aus anderen Berufsbildungseinrichtungen (LehrerInnen, BeraterInnen, ManagerInnen, QualitätsexpertInnen etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die zu evaluierenden Qualitätsbereiche • Erfahrung im Unterrichten • Erfahrung in Qualitätssicherungs- und -entwicklungsverfahren
1 "Stakeholder" Peer **	VertreterIn einer externen Anspruchsgruppe (anderer Bildungsbereiche, Unternehmen, Sozialpartnern etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die zu evaluierenden Qualitätsbereiche • Erfahrung in Qualitätssicherungs- und -entwicklungsverfahren
1 EvaluierungsexpertIn*	Professionelle/r EvaluatorIn/ Qualitäts-AuditorIn oder -AssessorIn (z.B. von einem Forschungsinstitut, einer Universität, einer unabhängigen Audit/Akkreditierungseinrichtung, auch aus einer anderen Berufsbildungseinrichtung)	<ul style="list-style-type: none"> • Expertise in Evaluierung, Moderation und Kommunikation • Kenntnis des Berufsbildungssystems
1 Gender Mainstreaming ExpertIn*	Einen der oben genannten	zusätzlich: <ul style="list-style-type: none"> • Expertise in Gender Mainstreaming
1 Internationale/r Peer (optional)***	Einen der oben genannten, für gewöhnlich aus der Berufsbildungspraxis	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die zu evaluierenden Qualitätsbereiche • Erfahrung im Unterrichten • Erfahrung in Qualitätssicherungs- und -entwicklungsverfahren

* für das Europäische Peer Review erforderlich

** für das Europäische Peer Review empfohlen

*** für ein transnationales Europäisches Peer Review erforderlich

VIII.5. Erforderliche Kompetenzen und Expertise der Peers

Peer Teams müssen insgesamt über Expertise in folgenden Bereichen verfügen:

- im Unterrichten,
- in der Qualitätssicherung und -entwicklung,
- in den zu evaluierenden Qualitätsbereichen.

Darüber hinaus sollte ein/e Peer über Expertise im Bereich Gender Mainstreaming verfügen. Ein/e weitere/r sollte in der Lage sein, die Rolle des/der EvaluierungsexpertIn zu übernehmen. Da das in diesem Handbuch beschriebene Peer Review Verfahren als transnationales Instrument konzipiert ist, empfiehlt es sich, dass zumindest ein/e Peer aus dem Ausland stammt. Entscheidend für die Auswahl des/der internationalen Peer/s sind seine/ihre internationalen Erfahrungen, interkulturellen Kompetenzen und Sprachkenntnisse.

Zusätzliche Anforderungen für das Peer Team sind daher

- Expertise in Gender Mainstreaming,
- Expertise in der Evaluierung,
- internationale Erfahrung.

VIII.6. Bewerbung als Peer

Das Handbuch enthält ein Bewerbungsformular für Personen, die Interesse haben, ein/e Peer zu werden und über die erforderliche Expertise verfügen. Peers, die an einem Europäischen Peer Review teilnehmen wollen, müssen dieses Formular ausfüllen und einreichen.



Ein **Peer Bewerbungsformular** ist in der Toolbox enthalten.

VIII.7. Vorbereitung und Schulung der Peers

Peers sind verpflichtet, den Selbstbericht der Berufsbildungseinrichtung zu analysieren und einen Beitrag zur Vorbereitung des Peer Besuchs zu leisten, indem sie an den Treffen mit VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung und den anderen Peers teilnehmen, die Agenda für den Peer Besuch erstellen und Evaluierungsfragestellungen für das Peer Review ausarbeiten.

Die Teilnahme an einem Schulungsprogramm, das die Peers auf ihre Arbeit als externe EvaluatorInnen vorbereitet, ist verpflichtend. Das Schulungsprogramm gibt eine Einführung in das Peer Review als Evaluierungsmethode, stellt die verschiedenen Phasen des Peer Reviews vor und klärt die Rollen und Aufgaben der Peers. Angehende Peers können zudem in quantitativer und qualitativer Datenanalyse sowie in qualitativen Erhebungsmethoden (z.B. Interviews und Beobachtungen) geschult werden. Ein Training in Soft Skills, wie z.B. soziale, kommunikative und moderierende Kompetenzen rundet das Schulungsprogramm ab.

Wenn ein Präsenz-Workshop möglich ist, kann die Peer Schulung auch dazu benutzt werden, um die Peers in der Vorbereitung des Peer Besuchs zu unterstützen: Peers erhalten dann im Rahmen der Schulung z.B. Hilfeleistung bei der Analyse des Selbstberichts und/oder Beratung bei der Vorbereitung des Erhebungsdesigns und der Peer Besuch Agenda (z.B. welche Methoden für welche Themen verwendet werden können, wer interviewt/beobachtet werden sollte, wie Fragen für Interviewleitfäden und Beobachtungsraster auszuarbeiten sind etc.).

Europäisches Peer Review Verfahren in der Praxis: Peer Training

Im Rahmen des Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“ umfasste die Peer Schulung insgesamt eineinhalb bis zwei Tage und beinhaltete zwei sich ergänzende Teile:

- ein webbasiertes Schulungsprogramm für die Peers (einen Tag), das über die Website www.peer-review-education.net zugänglich war und
- ein Präsenz-Workshop (ein halber bis ein ganzer Tag), der auch dazu diente, den Peer Besuch vorzubereiten und daher großteils einen Tag vor dem Peer Besuch stattfand (geringere Reisekosten, vgl. auch das vorbereitende Peer Team Treffen). Dieses Treffen gab den Peers auch die Gelegenheit zur Teambildung.

VIII.8. Zusammenarbeit mit dem/der Peer Review OrganisatorIn

Die Hauptansprechperson für das Peer Team im gesamten Prozess ist der/die Peer Review OrganisatorIn. Er/Sie sollte auf Verlangen zusätzliche Unterlagen zur Verfügung stellen. Zudem ist er/sie für die organisatorische Vorbereitung und die Durchführung des Peer Reviews verantwortlich (Einladung der InterviewteilnehmerInnen, Reservierung der Räumlichkeiten und der erforderlichen Ausstattung, Logistik während des gesamten Reviews etc.). Das heißt, die zentrale Funktion des/der Peer Review OrganisatorIn ist es, für eine reibungslose Kommunikation zwischen der Berufsbildungseinrichtung und dem Peer Team (in der Regel in der Person des/der Peer KoordinatorIn) zu sorgen. Der/Die OrganisatorIn ist nicht Mitglied des Peer Teams und gibt auch keine Bewertung über die evaluierten Bereiche ab. Er/Sie sollte während der Interviews oder der internen Diskussionen innerhalb des Peer Teams nicht anwesend sein.

IX. Literatur und Quellen

IX.1. Literatur

Allulli, Giorgio (2000): Le misure della qualità, Roma, SEAM.

Allulli, Giorgio; Grando, Tiziana (2004): Il progetto di Autovalutazione di Istituto 2001-2004, Provincia autonoma di Trento, Assessorato all'Istruzione e alle Politiche giovanili, Comitato Provinciale di Valutazione del Sistema Scolastico e Formativo (ed.), Trento.

Basel, Sven (2004): Peer-Evaluation in beruflichen Schulen als Beitrag zur schulischen Qualitätsentwicklung. In: berufsbildung Heft 90 (2004), 43-45.

European Commission (1999): Evaluating quality in school education. A European pilot project. Final Report, Report prepared by John MacBeath, Denis Meuret, Michael Schratz, Lars Bo Jakobsen.

European Commission (2001): European Report on the Quality of School Education. Sixteen Quality Indicators, Report based on the work of the Working Committee on Quality Indicators.

Faurschou, Kim (2002): Quality management approaches for vocational education and training. European Forum on Quality in VET, The Technical Group.

Faurschou, Kim (2003): Quality Standards and Norms in European VET, Technical Working Group on Quality in VET.

Gerriets, Elke; Giebenhain, Dagmar; Basel, Sven; Möller, Karl-Heinz (2004): Modellversuch eiver, 1. Zwischenbericht "Evaluation im Verbund als Beitrag zur Qualitätsentwicklung beruflicher Schulen in regionalen Bildungsnetzwerken", Modellversuch des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik, Wiesbaden.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2005): Peer Review in Education (Part I: International Research and Analysis; Part II: Recommendations for the development of the European Peer Review Manual), Vienna.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006): Externe Evaluierung durch Peer Review. Vergleichende Analyse gängiger Verfahren, Neudefinition von Peer Review sowie Einsatzmöglichkeiten für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Erstausbildung. Dissertation, Universität Klagenfurt.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006): Peer-Review in der beruflichen Erstausbildung in Europa. In: Basel, S., Giebenhain, D. und Rützel, J. (Hg.): Peer-Evaluation an beruflichen Schulen - Impuls für dauerhafte Schulentwicklung durch Öffnung nach Außen, Paderborn, 117-139.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2007): Peer Review als Verfahren zur externen Evaluierung von Schulen. Definition und Gütekriterien, In: Zeitschrift für Evaluation 1/2007, S. 31 - 60.

Handbook for academic review (2000): published by the Quality Assurance Agency for Higher Education, Gloucester.

Handbook for academic review: England, 2004, for review of directly funded higher education in further education colleges (2004): published by the Quality Assurance Agency for Higher Education (www.qaa.ac.uk, 2.11.2004).

HM Inspectorate of Education (2002): How good is our school? Self-evaluation using quality indicators, Scotland.

- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994): The programme evaluation standards. How to assess evaluations of educational programs, Thousand Oaks, Sage.
- Keller, Hans (1999): Chancen, Möglichkeiten und Grenzen eines Peer Reviews, Ms., Bülach.
- Kozar, Gerhard (1999): Hochschul-Evaluierung - Aspekte der Qualitätssicherung im tertiären Bildungsbereich [= Schriftenreihe des Fachhochschulrats, Band 3], Wien.
- Peer Assistance and Peer Review. An AFT/NEA Handbook (1998), prepared for "Shaping the Profession that shapes the future". An AFT/NEA Conference on Teacher Quality, Washington D.C. (www.aft.org/pubs-reports/downloads/teachers/parhndbk.pdf, 24.2.2005).
- Provincia Autonoma di Trento, Assessorato all'Istruzione e alle Politiche giovanili (2005): Strumenti per l'autovalutazione d'istituto, Trento.
- Ravnmark, Lise-Lotte (2003): A European Guide on Self-assessment for VET-providers, Technical Working Group on Quality in VET.
- Regulation of the FH Council on the Evaluation in the Austrian FH Sector 5/2004 (Evaluation Regulation 5/2004; EvalVO) (www.fhr.ac.at/fhr_inhalt_en/00_documents/evaluation_regulation.pdf, 15.1.2005).
- Leo-Rhynie, Elsa (1999): Gender mainstreaming in Education: A reference manual for governments and other stakeholders, London.
- Seyfried, Erwin (2003): A limited set of coherent quality indicators proposed by the Technical Working Group on Quality.
- Stamm, Margrit; Büeler, Xaver (1999), Peer Review an sechs Bernischen Schulen, Aarau.
- Strahm, Peter (2004b): Manual Peer Review IPS 2004, Ms., Bern.
- Technical Working Group 'Quality in VET' (2004): Fundamentals of a 'Common Quality Assurance Framework' (CQAF) for VET in Europe. European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Vocational training: Development of vocational training policy.
- The Standing International Conference of Central and General Inspectorates of Education (SICI) (2003): Effective school self-evaluation (sici.org.uk/ESSE/index.htm, 31.3.2007).
- Thune, Christian; Holm, Tine; Sørup, Rikke; Biering-Sørensen, Mads (2003): Quality procedures in European Higher Education. An ENQA survey, [=ENQA Occasional Papers 5], Danish Evaluation Institute, European Network for Quality Assurance in Higher Education, Helsinki.

IX.2. Websites

IX.2.1. Peer Review und Qualitätssicherung

www.peer-review-education.net

www.aahe.org/teaching/Peer_Review.htm, 24.2.2005

www.qaa.ac.uk, 2.11.2004

www.enqa.net, 5.11. 2004

www.inqaahe.nl, 5.11.2004

www.provost.wisc.edu/archives/ccae/M00/index.html, 10.12.2004

www.heideschule.de/Peer_review.htm, 31.1.2005

s1.teamlearn.de/b-1-eiver, 17.2.2005

www.qibb.at, 31.3.2007

www.provincia.tn.it/istruzione/valutaz/, 31.10.2005

IX.2.2. Gender Mainstreaming

europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_EN.pdf
(insb. Artikel 2 und 3), 07.04.2005

europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html, 07.04.2005

europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/ega/index_en.html, 07.04.2005

www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/001_Factsheet.asp, 07.04.2005

IX.3. Berichte des LdV-Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“

IX.3.1. Projektberichte

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2005): Peer Review in Education: Part I: International Research and Analysis, Part II: Recommendations for the development of the European Peer Review Manual, Vienna.

Gutknecht-Gmeiner, Maria; Neubauer, Barbara (2005): Gender mainstreaming in the LdV Project Peer Review in initial VET. Tentative proposal for the implementation of gender mainstreaming in the European Peer Review Manual, based on the paper by Claudia Schneider "Grundlagen der geschlechtssensiblen Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Erstausbildung. Geschlechtergerechte Entwicklung des Peer Review Manuals" and discussions with Jutta Zemanek (HTL Spengergasse) and Viktoria Kriehebauer (College for Tourism Vienna 21), Vienna, April 2005.

Schneider, Claudia (2005): Grundlagen der geschlechtssensiblen Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Erstausbildung. Geschlechtergerechte Entwicklung des Peer Review Manuals, Vienna.

Lassnigg, Lorenz; Stöger, Eduard (2005): Transnational Synopsis Report, Vienna.

IX.3.2. Nationale Berichte

Stöger, Eduard; Lassnigg, Lorenz (2005): National Report Austria.

Kristensen, Ole Bech (2005): National Report Denmark.

Koski, Leena; Koski, Emilia (2005): National Report Finland.

Jakab, Tamás (2005): National Report Hungary.

Allulli, Giorgio; Tramontano, Ismene (2005): National Report Italy, with contributions from Lucio Reghellin (CNOS-FAP), Vittoria Gallina (INVALSI), Alessia Mattei (INVALSI), Luisa Palomba (Ministero del Lavoro), Maria Vittoria Marini Bettolo (Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca), Antonio Pileggi (MIUR).

De Ridder, Willem (2005): National Report Netherlands.

Gomes da Costa, Rui (2005): National Report Portugal.

Balica, Magda; Fartusnic, Ciprian (2005): National Report Romania.

Strahm, Elisabeth and Peter (2005): National Report Switzerland.

Hollstein, Rick (2005): National Report United Kingdom.

Gemeinsamer Bezugsrahmen zur Qualitätssicherung (Common Quality Assurance Framework – CQAF)

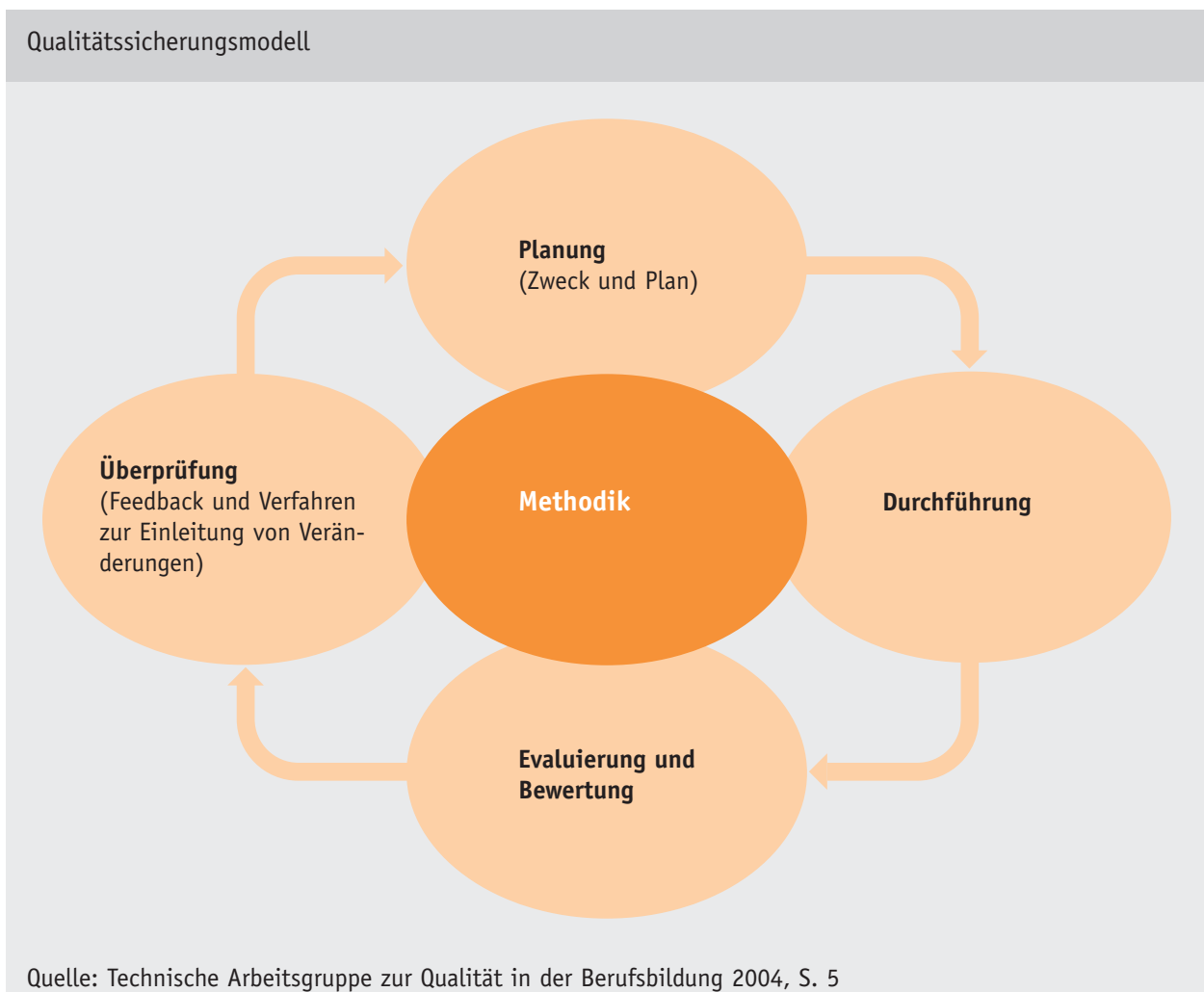
Der Gemeinsame Bezugsrahmen zur Qualitätssicherung (CQAF) wurde von der Technischen Arbeitsgruppe (Facharbeitsgruppe, TWG) zur Qualität in der beruflichen Bildung, einem hochrangigen europäischen Expert-Innenteam, auf Basis eines Mandats der Europäischen Kommission entwickelt.

Der CQAF stellt einen europäischen Bezugsrahmen da, der dazu dient, Qualität in der Berufsbildung sicherzustellen und zu entwickeln. Er baut auf den Hauptprinzipien relevanter Qualitätssicherungsmodelle auf.

Der CQAF umfasst:

- ein Modell (vier miteinander verzahnte Elemente);
- eine Methodik zur Bewertung und Überprüfung von Systemen: Das Schwergewicht liegt hierbei auf einer Selbstbewertung in Verbindung mit einer externen Evaluierung;
- ein Überwachungssystem: je nach den Gegebenheiten auf nationaler und regionaler Ebene anzusiedeln, eventuell in Verbindung mit freiwilligen Peer Reviews auf europäischer Ebene;
- ein Qualitätsmessinstrument: einen Katalog von Bezugsindikatoren, die den Mitgliedsstaaten die Überwachung und Evaluierung ihrer eigenen Systeme auf nationaler und regionaler Ebene erleichtern sollen.

Das Modell zeigt die vier Elemente für Qualitätssicherung: Planung, Durchführung, Evaluierung und Bewertung sowie Überprüfung (Feedback und Veränderungsverfahren).



Berufsbildungseinrichtung

Unter "Berufsbildungseinrichtung" werden alle Einrichtungen verstanden, die berufliche Bildung anbieten: Das können Schulen, Colleges, Unternehmen etc. sein. Der Begriff bezieht sich also auf Bildungsstandorte, soweit diese für die Qualitätssicherung und -entwicklung auf Ebene der Bildungseinrichtung hauptverantwortlich zeichnen, kann sich aber auch auf die Ebene der (lokalen, sektoralen etc.) Schulerhalter beziehen, sollte dort die Qualitätssicherung und -entwicklung angesiedelt sein bzw. koordiniert werden.

EvaluierungsexpertIn

Der/Die EvaluierungsexpertIn ist ein/e Peer mit spezieller Expertise in der Evaluierung und Zusatzkompetenzen in Kommunikation und Moderation. Neben der Tätigkeit als Peer unterstützt der/die EvaluierungsexpertIn das Peer Team in Fragen, die die Evaluation betreffen. Das kann in der Vorbereitungsphase die Ausarbeitung der Interviewfragen für den Peer Besuch betreffen, die Moderation der internen Diskussionsitzungen des Peer Teams während des Besuchs oder die Leitung der Feedback-Sitzung und der kommunikativen Validierung mit VertreterInnen der Berufsbildungseinrichtung am Ende des Besuchs. Er/Sie kann auch den/die Peer KoordinatorIn in der Erstellung des Peer Review Berichts anleiten und/oder unterstützen.

Formative Evaluierung

Eine formative Evaluierung ist eine entwicklungsorientierte, begleitende Evaluierung, die dazu dient, den Evaluationsgegenstand zu verbessern (zu „formen“). Dies kann z.B. ein Qualitätsbereich, die gesamte Organisation, ein Programm, ein Projekt, eine Intervention, eine Politik oder eine Person sein. Im Fall des Europäischen Peer Reviews wird eine formative Evaluierung von bestimmten Bereichen oder Abteilungen einer Berufsbildungseinrichtung durchgeführt.

Der Hauptzweck einer formativen Evaluierung ist es, zur Verbesserung und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen (wohingegen eine summative Evaluierung auf Qualitätssicherung und Kontrolle abzielt). Im Europäischen Peer Review richten sich die Ergebnisse der formativen Evaluierung hauptsächlich an die evaluierten Berufsbildungseinrichtung, die diese zur internen Qualitätsverbesserung heranzieht.

Kommunikative Validierung

Die kommunikative Validierung wird in der qualitativen Sozialforschung angewandt, um die Validität von Ergebnissen zu erhöhen: Feedback zu Ergebnissen wird dabei systematisch von verschiedenen Gruppen von Betroffenen und Beteiligten eingeholt, um die erhobenen Daten und deren Interpretation zu überprüfen. Eine kommunikative Validierung kann jederzeit im Peer Review Prozess durchgeführt werden, zumeist jedoch gegen Ende des Besuchs, z.B. kurz vor, meist während oder auch nach der Feedback-Sitzung mit der Berufsbildungseinrichtung.

Koordinierende Einrichtung für das Peer Review

Wenn eine geeignete Einrichtung und entsprechende Mittel vorhanden sind, kann die Koordination eines Peer Review Netzwerkes von dieser Organisation/Einrichtung übernommen werden. Im Rahmen dieses Handbuchs wird diese Unterstützungsstruktur als „koordinierende Einrichtung“ bezeichnet. Die Schaffung einer solchen Einrichtung wird für die Koordination von komplexen (transnationalen) Peer Review Netzwerken empfohlen.

Die koordinierende Einrichtung kann eine zentrale Rolle in der Organisation und Abwicklung von Peer Reviews spielen. Sie kann entweder von einem Netzwerk von Berufsbildungseinrichtungen als koordinierende Stelle festgelegt werden, das Organisationsteam eines (öffentlich finanzierten) Pilotprojekts zu Peer Review sein oder eine (mehr oder weniger) unabhängige, von Bildungsbehörden eingerichtete Peer Review Agentur.

Der Grad des Einflusses und der Umfang der Aufgaben dieser koordinierenden Einrichtung kann unterschiedlich gestaltet sein und hängt von der Funktion und den Zuständigkeiten der Einrichtung ab: Sie kann die Bewerbungen von Peers abwickeln, eine Auswahl der Peers auf Basis eines vordefinierten Profils treffen, das Matching geeigneter Peers mit Berufsbildungseinrichtungen durchführen, die Ausarbeitung von Ablaufplänen für die Reviews (Peer Review Agenden) unterstützen, für das Verfahren benötigte Informationen sammeln, dokumentieren und weiterleiten, die Peer Schulung organisieren, die teilnehmenden Berufsbildungseinrichtungen während des Prozesses beraten sowie den gesamten Prozess im Rahmen eines Monitorings überwachen und begleiten.

„Kritische FreundInnen“

Synonym für „Peers“.

Management der Berufsbildungseinrichtung

Personen, die für die Leitung der Einrichtung verantwortlich sind: Es können dies DirektorInnen, aber auch AbteilungsleiterInnen und andere ManagerInnen (z.B. Finanz-, QualitätsmanagerInnen etc.) sein.

Peers

Peers sind zumeist KollegInnen aus anderen Berufsbildungseinrichtungen (LehrerInnen, ManagerInnen, BeraterInnen [psychologische Beratung, Lerncoaching, Berufsorientierung etc.], anderes Personal). Sie sind extern, arbeiten aber in ähnlichen Bereichen und haben spezifisches Fachwissen und Kenntnisse über die zu evaluierenden Qualitätsbereiche. Sie sind unabhängig und „gleichgestellt“ mit jenen Personen, deren Tätigkeit bewertet wird.

Peers werden manchmal auch als „kritische FreundInnen“ bezeichnet.

Peer Review

Peer Review ist eine Form der externen Evaluierung, mit dem Ziel, die zu evaluierende Einrichtung in ihrer Bemühung um Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zu unterstützen.

Eine Gruppe von FachkollegInnen aus anderen Einrichtungen, so genannte Peers, wird eingeladen, die Qualität in verschiedenen Bereichen der Institution zu beurteilen, z.B. die Qualität des Unterrichts in einzelnen Abteilungen oder in der gesamten Organisation. Während des Evaluierungsprozesses besuchen die Peers die zu evaluierende Einrichtung.

Peer Review OrganisatorIn

Der/Die Peer Review OrganisatorIn ist verantwortlich für die Organisation und den reibungslosen Ablauf des Peer Reviews an der Berufsbildungseinrichtung. Er/Sie kümmert sich darum, dass die Peers rechtzeitig eingeladen werden, dass der Selbstbericht fertig gestellt und allen Peers zugesandt wird und dass der Peer Besuch vor Ort vorbereitet wird. Er/Sie ist auch HauptansprechpartnerIn für die Peers während des gesamten Peer Review Verfahrens.

Peer Review Bericht

Der Peer Review Bericht ist die schriftliche Dokumentation des Peer Reviews. Er wird von den Peers erstellt. Für gewöhnlich fasst der/die Peer KoordinatorIn in Kooperation mit dem/der EvaluierungsexpertIn den Bericht auf Basis der Notizen, die die Peers während des Besuchs gemacht haben, den internen Diskussionen zwischen den Peers und den Ergebnissen der Feedback-Sitzung bzw. der kommunikativen Validierung. Alle Peers leisten einen Beitrag zum Bericht und tragen als Team gemeinsam die Verantwortung dafür.

Peer Tandems

Jeweils zwei Peers bilden ein Peer Tandem. Es wird empfohlen, dass bei allen Aktivitäten der Datenerhebung immer zwei Peers anwesend sind. Dies stellt eine wichtige Voraussetzung für ein faires und ausgewogenes Verfahren dar, da bei zwei involvierten Personen die Wahrscheinlichkeit von subjektiven und willkürlichen Beurteilungen wesentlich reduziert werden kann (Vier-Augen-Prinzip). Zwei Personen nehmen zudem mehr wahr als eine Person. In der Praxis bedeutet dies, dass sich das Peer Team in Peer Tandems aufteilt. Die Datenerhebung erfolgt durch parallele Aktivitäten der Peer Tandems, wodurch der Prozess auch effizienter wird.

Peer Review Netzwerk

Peer Reviews werden oft im Rahmen von Netzwerken von Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt. Ein Netzwerk kann eigens für die Organisation von Peer Reviews eingerichtet werden. Alternativ dazu kann sich auch ein bestehendes Netzwerk für die Durchführung von Peer Reviews entscheiden. Peer Review Netzwerke können sich als wertvolle Strukturen für den Austausch von guter Praxis und für eine gemeinsame Arbeit an der Verbesserung des gesamten Berufsbildungsbereiches erweisen.

Qualität der Berufsbildung

„Qualität“ ist ein allgemeiner und kontextabhängiger Begriff. Qualität kann mit der Erreichung von Zielen gleichgesetzt werden. Anders ausgedrückt bedeutet Qualität, in welchem Ausmaß die Erfahrung (Wirklichkeit) mit den Erwartungen (Zielen) übereinstimmt. Für das Europäische Peer Review Verfahren wurden wichtige Qualitätsbereiche definiert, um aufzuzeigen, welche Aspekte einer Einrichtung für die Qualität in der beruflichen Erstausbildung ausschlaggebend sind.

Selbstevaluierung der Berufsbildungseinrichtung

Selbstevaluierung ist eine Evaluierung, die durch die Berufsbildungseinrichtung selbst durchgeführt wird. Selbstevaluierung stellt einen wichtigen Ansatz dar, um Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung auf institutioneller Ebene in ganz Europa zu fördern. Einem Peer Review muss eine Selbstevaluierung vorangehen. Die Ergebnisse der Selbstevaluierung stellen die Basis für das Peer Review dar. Sie werden im Selbstbericht dokumentiert.

Selbstbericht

Der Selbstbericht beinhaltet die Ergebnisse der Selbstevaluierung der Berufsbildungseinrichtung, die vor einem Peer Review durchgeführt werden muss. Der Selbstbericht bildet die Grundlage für das Peer Review.

Stakeholder/Betroffene und Beteiligte/Anspruchsgruppen (in der beruflichen Bildung)

Die Begriffe Stakeholder, Betroffene und Beteiligte und Anspruchsgruppen werden synonym verwendet. Stakeholder in der beruflichen Bildung sind

- Lernende (SchülerInnen, Studierende),
- an Berufsbildungseinrichtungen Beschäftigte: LehrerInnen, BeraterInnen (psychologische Beratung, Lerncoaching, Berufsorientierung etc.), Management (DirektorInnen, AbteilungsleiterInnen etc.) und administratives und technisches Personal,
- Unternehmen (als Kooperationspartner in der beruflichen Bildung, als zukünftige Arbeitgeber),
- "zubringende" und "abnehmende" Bildungsinstitutionen (Einrichtungen der Pflichtschulbildung, postsekundäre/tertiäre Einrichtungen; Weiterbildungseinrichtungen),
- Eltern,
- Sozialpartner,
- Bildungsbehörden etc.

Die Einbeziehung verschiedener Anspruchsgruppen in den gesamten Review Prozess wird besonders empfohlen. Erstens erfordert eine hochqualitative Evaluierung die Beteiligung von Stakeholdern im Prozess. Zweitens kommt den Stakeholdern generell eine hohe Bedeutung für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung zu.

Studierende/Lernende/SchülerInnen

Die Begriffe Studierende, Lernende und SchülerInnen bezeichnen die TeilnehmerInnen an beruflicher Bildung und werden synonym verwendet.

Summative Evaluierung

Bei der summativen Evaluierung geht es um eine bilanzierende (End)Überprüfung der Qualität und Nützlichkeit des Evaluierungsgegenstandes. Dieser kann z.B. ein Qualitätsbereich, eine gesamte Organisation, ein Programm, ein Projekt, ein Produkt, eine Intervention, eine Politik oder eine Person sein. Summative Evaluierungen zielen auf die Qualitätskontrolle und externe Rechenschaftslegung ab. Sie basieren häufig auf quantitativen und vergleichenden Informationen und enthalten Empfehlungen über mögliche Maßnahmen, wie z.B. die Beibehaltung, Ausweitung oder Reduzierung des Evaluierungsgegenstandes. Sie unterstützen daher auch den Entscheidungsprozess von Behörden und Förderstellen.

Triangulation

In der Sozialforschung wird die Methode der Einbeziehung verschiedener Methoden und Informationsquellen für die Datenerhebung als Triangulation bezeichnet. Durch Triangulation wird die Qualität der Evaluierung in Hinblick auf Objektivität, Zuverlässigkeit und Validität erhöht. Die Berücksichtigung verschiedener Standpunkte von unterschiedlichen betroffenen und beteiligten Gruppen während des Peer Besuchs ermöglicht es den Peers, sich ein präziseres, passenderes und ganzheitlicheres Bild zu machen.

XI. Liste der Partner des LdV Projekts „Peer Review in der beruflichen Erstausbildung“

Österreich

- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) – Austrian Institute for Research on Vocational Training, Österreich; www.oeibf.at.
- Institut für Höhere Studien (IHS) – Institute for Advanced Studies, Österreich, Employment-Qualification-Innovation (EQUI); www.equi.at.
- Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus – Hertha Firnberg Schools for Business and Tourism, Österreich; www.hertha-firnbergschulen.at.
- Höhere Technische Lehr- und Versuchsanstalt (HTL) für Textilindustrie und Datenverarbeitung Spengergasse – Higher Technical Federal College and Research Institute for Textile Industry and IT, Österreich; www.spengergasse.at.

Dänemark

- Odense Tekniske Skole – Odense Technical College, Dänemark; www.ots.dk.
- Dalum Uddannelses Center – Dalum College of Food and Technology, Dänemark; www.dalumuc.dk.

Finnland

- Opetushallitus – Finnish National Board of Education (FNBE), Finnland; www.oph.fi.
- Ravintolakoulu Perho – Helsinki Culinary School, Finnland; www.perho.fi.
- Jyväskylän ammattiopisto, Palvelualojen oppilaitos - Jyväskylä Catering Institute, Finnland; www.jao.fi.
- Etelä-Karjalan ammattiopisto - South Carelia Vocational College, Finnland; www.ekamo.fi.

Deutschland

- Univation: Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH – Institute for Evaluation Dr. Beywl and Associates GmbH, Deutschland; www.univation.org.

Ungarn

- Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar – University of Pécs, Faculty of Adult Education and Human Resource Development, Ungarn; www.pte.hu.

Italien

- Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) - Institute for the Development of Vocational Training for Workers, Italien; www.isfol.it.
- Federazione Nazionale Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione Aggiornamento Professionale CNOS-FAP, Italien; www.cnos-fap.it.
- Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato - I.P.S.I.A, Italien; www.ipsiamonza.it.
- Istituto di Istruzione Superiore “don Milani – Depero” - Vocational Institute of Administration, Tourism and Leisure, Social Services and Arts, Italien; www.mide.it.
- Centro Italiano Opere Femminili Salesiane - Formazione Professionale (CIOFS-FP Puglia), Italien; www.ciofsfppuglia.it.

Niederlande

- ROC Aventus – Regional Training Centre Aventus, Niederlande; www.ventus.nl.

Portugal

- Instituto de Soldadura e Qualidade – Welding and Quality Institute (ISQ), Portugal; www.isq.pt.
- Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins - Vocational Training Centre for the Trade (CECOA), Portugal; www.cecoa.pt.

Rumänien

- Institutul de Stiinte ale Educatiei– Institute of Educational Sciences ISE, Romania, www.ise.ro.
- Colegiul Tehnic de Posta si Telecomunicatii “Gh. Airinei” – “Gh. Airinei Technical College of Post and Telecommunication, Rumänien; www.ptcbuc.8k.com.
- Universitatea Politehnica Bucuresti – Polytechnic University of Bucharest (PUB), Rumänien; www.pub.ro.

Schweiz

- Erziehungsdirektion des Kantons Bern – Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung - Educational Directorate Bern, Schweiz; www.erz.be.ch. IPS – “Intensivprojekt Schule”.

Vereinigtes Königreich (Schottland)

- Aberdeen College, Schottland, Vereinigtes Königreich; www.abcol.ac.uk.

Projektpartner



Mit Unterstützung von:



