

Manual Peer Review Europea

Imprint

Peer Review Extended

**Implementing the CQAF through Peer Review – Mutual Review and Assessment of VET Providers
and Extension of the European Peer Review Network**

**Leonardo da Vinci Project
(EAC/32/06/13)**

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

Biberstr. 5
1010 Vienna
Austria

T: +43-1-310 33 34-0
F: +43-1-319 77 72
E: oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

Manual Peer Review Europea

Maria Gutknecht-Gmeiner (ed.)

Development Team:

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

Vienna, June 2007

Peer Review as an Instrument for Quality Assurance and Improvement in initial VET Leonardo da Vinci Project AT/04/C/F/TH-82000

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Prefacio

En la década pasada, el aseguramiento de la calidad y la mejora de la calidad se han hecho cada vez más importantes para las instituciones que imparten educación y formación profesional, y para las autoridades docentes en toda Europa. Diferentes procedimientos han sido introducidos para evaluar la calidad a nivel de instituciones/impartidores VET. Éstos incluyen programas de gestión de la calidad adaptados del sector de los negocios (como ISO, EFQM, BSC, etc.), inspecciones y auditorías por agencias del gobierno, y autoevaluación.

Un instrumento particularmente prometedor del aseguramiento y desarrollo de la calidad es la Peer Review, la evaluación externa de instituciones/impartidores VET por Peers. La Peer Review está extendida en la educación superior, pero el uso de Peer Review ha sido hasta ahora marginal en la educación y formación profesional. La Peer Review puede basarse en actividades de calidad ya en vigor en una institución/impartidor VET, es rentable y favorece la red y el intercambio entre impartidores VET.

El Manual Peer Review Europea describe un procedimiento estándar europeo para llevar a cabo Peer Reviews en educación y formación profesional inicial. Fue desarrollado en el curso del Proyecto Leonardo da Vinci "Peer Review in initial VET" por un equipo de expertos de ocho instituciones en siete países europeos. En 2006, 15 Peer Reviews pilotos transnacionales se ejecutaron en ocho países europeos. Las recomendaciones basadas en las experiencias de la fase piloto se han tenido en cuenta en la revisión del procedimiento de Peer Review europea. El Manual Peer Review europea presenta pues un procedimiento que ha pasado la prueba de la implementación práctica y que capitaliza las experiencias recogidas de las Peer Reviews piloto.

El procedimiento de Peer Review europea implementa los principios del Marco Común de Aseguramiento de la Calidad y, a su vez, también busca contribuir al desarrollo complementario del modelo CQAF. Adopta un planteamiento y objetivos formativos, orientados al desarrollo, en apoyar instituciones/impartidores VET en sus esfuerzos para ofrecer educación y formación de alta calidad. El foco reside en la promoción de la mejora de la calidad continuada en una atmósfera de apertura y confianza mutua que contribuya a mejorar la transparencia y la comparabilidad en Europa. La buena práctica es valorada y el aprendizaje mutuo fomentado en un proceso dinámico y motivador, del que tanto la institución VET revisada como los Peers pueden beneficiarse.

El Manual Peer Review europea fue desarrollado para el uso de profesionales VET en toda Europa. Su foco está en el planteamiento práctico: ofrece directamente directrices implementables para impartidores VET que quieren introducir Peer Reviews en sus procedimientos de valoración y desarrollo de la calidad. El Manual es complementado por una práctica caja de herramientas disponible en el sitio web del proyecto www.peer-review-education.net, que proporciona formularios, listas de comprobación, información adicional y recomendaciones en formato electrónico. La caja de herramientas también está disponible en CD-ROM por el coordinador del proyecto.

Esperamos que la Peer Review europea cumplirá nuestras expectativas y se convertirá en un instrumento útil y atractivo para instituciones/impartidores VET de toda Europa. Puesto que estamos dedicados a la mejora complementaria del procedimiento de la Peer Review europea, se apreciará enormemente el feedback relacionado con este Manual.

Por el equipo del proyecto "Peer Review in initial VET"



Maria Gutknecht-Gmeiner

Coordinadora del proyecto

Dirigir el feedback a: m.gutknecht-gmeiner@oeibf.at

Índice

I	Introducción	1
I.1	¿Qué es una Peer Review?	1
I.2	¿Por qué una Peer Review? Ventajas y beneficios de la Peer Review como instrumento de aseguramiento y desarrollo de la calidad	1
I.3	¿Cuáles son los objetivos y principios del procedimiento de Peer Review europea?	1
I.4	La Peer Review europea y el Marco Común de Aseguramiento de la Calidad	3
I.5	Peer Review europea y perspectiva de género	3
I.6	¿Quién puede emplear el procedimiento de Peer Review europea?	5
I.7	Función de las partes interesadas en el procedimiento de Peer Review europea	5
I.8	Documentación de la Peer Review europea	5
II.	Procedimiento de la Peer Review europea – Visión general	6
II.1.	Coordinación y organización de la Peer Review europea	6
II.2.	Cuatro fases de una Peer Review europea	7
II.3.	Tiempo necesario estimado para la Peer Review europea	8
II.4.	Visión general: horario y responsabilidades en la Peer Review europea	9
III.	Procedimiento de la Peer Review europea – Preparación (Fase 1)	12
III.1.	Inicio	12
III.2.	Seleccionar e invitar al Peer Team	14
III.3.	Autoevaluación y Autoinforme	15
III.4.	Preparación de la Peer Visit	16
IV.	Procedimiento de la Peer Review europea – Peer Visit (Fase 2)	20
IV.1.	¿Qué ocurrió durante la Peer Visit?	20
IV.2.	Recogida de datos	20
IV.3.	Análisis de datos	21
IV.4.	Valoración y feedback	21
IV.5.	Satisfacer estándares de calidad	23
IV.6.	Duración de la Peer Visit	24
IV.7.	Elementos de la Peer Visit	24
V.	Procedimiento de la Peer Review europea – Informe Peer Review (Fase 3)	26
V.1.	Estructura del Informe Peer Review	26
V.2.	Principios para la redacción del Informe Peer Review	27
V.3.	Desde la Peer Visit hasta el Informe Peer Review final	27

VI.	Procedimiento de la Peer Review europea – Puesta de Planes en Acción (Fase 4)	28
VI.1.	Cómo interpretar los resultados de la Peer Review	28
VI.2.	Cómo preparar los procedimientos para el cambio	28
VI.3.	Cómo proceder – un planteamiento sistemático para los procedimientos de cambio	29
VII.	Áreas de Calidad	31
VII.1.	Calidad de la impartición VET y definición de las Áreas de Calidad	31
VII.2.	Relación entre las Áreas de Calidad Europeas para impartidores VET y marcos institucionales/nacionales	31
VII.3.	Las catorce Áreas de Calidad Europeas para instituciones VET	32
VII.4.	Las Áreas de Calidad y el Modelo de Aseguramiento de la Calidad del CQAF	33
VII.5.	Cómo están especificadas las Áreas de Calidad	34
VIII.	Peers	35
VIII.1.	¿Quién es un Peer?	35
VIII.2.	Tarea básica de los Peers	35
VIII.3.	Composición del Peer Team	35
VIII.4.	Funciones dentro del Peer Team	36
VIII.5.	Competencias y conocimientos que se requieren de los Peers	37
VIII.6.	Solicitar ser un Peer	38
VIII.7.	Preparación y formación de Peers	38
VIII.8.	Enlace con el Facilitador Peer Review	38
IX.	Bibliografía, (recursos) y fuentes	40
IX.1.	Bibliografía	40
IX.2.	Sitios Web	41
IX.3.	Informes del proyecto LdV “Peer Review in initial VET”	42
X.	Glosario	43
XI.	Lista de Colaboradores del Proyecto LdV “Peer Review in initial VET”	47

I. Introducción

I. 1 ¿Qué es una Peer Review?

Una Peer Review es una forma de evaluación externa con el objetivo de dar apoyo a la institución educativa revisada en sus esfuerzos de aseguramiento de la calidad y desarrollo de la calidad.

Un grupo externo de expertos, llamados Peers, es invitado a valorar la calidad de diferentes campos de la institución, como la calidad de la educación y la impartición de formación de departamentos individuales o de toda la organización. Durante el proceso de evaluación, los Peers visitan la institución revisada.

Los Peers son externos, pero trabajan en un entorno similar y tienen experiencia profesional específica y conocimientos del objeto evaluado. Son independientes y "personas de igual nivel" que las personas cuya actuación está siendo revisada.

I. 2 ¿Por qué una Peer Review?

Ventajas y beneficios de la Peer Review como instrumento de aseguramiento y desarrollo de la calidad

Los impartidores europeos de VET pueden esperar beneficiarse de una Peer Review, como se propone en este Manual,

- obteniendo un feedback crítico pero comprensivo sobre la calidad de su impartición VET procedente de colegas de su campo,
- obteniendo información a través de una perspectiva externa,
- discerniendo la calidad de su impartición,
- presentando sus puntos fuertes y destacando las buenas prácticas,
- mejorando la responsabilidad hacia las partes interesadas,
- detectando puntos ciegos y puntos débiles,
- recibiendo asesoramiento y descubriendo la buena práctica de los Peers,
- comprometiéndose en un aprendizaje mutuo con los Peers,
- estableciendo redes y cooperación con otros impartidores VET, y
- obteniendo un informe de evaluación externa sobre la calidad de su formación y educación a un coste comparativamente económico.

I. 3 ¿Cuáles son los objetivos y principios del procedimiento de Peer Review europea?

I.3.1 Objetivos y principios generales

En correspondencia con los objetivos del proyecto descritos más arriba, los objetivos generales del procedimiento de Peer Review europea son

- fomentar el aseguramiento y desarrollo de la calidad,
- mejorar la transparencia y la comparabilidad de la calidad en VET en Europa mediante una norma europea común, y
- apoyar la igualdad de oportunidades.

Los requisitos y características importantes específicos del procedimiento son

- centrarse en las personas implicadas y en sus intereses y necesidades,
- la objetividad e imparcialidad de los Peers,
- la transparencia de todos los elementos del procedimiento para todas las personas implicadas,

- las normas sobre la confidencialidad y sobre el uso de resultados, a establecer por adelantado y a ser respetadas por todas las personas implicadas,
- evitar conflictos de intereses y de competencia directa entre Peers (y la institución de la que proceden) y la institución revisada,
- el fomento de la apertura, integridad y sinceridad como prerrequisito para el aprendizaje mutuo,
- la concienciación de las influencias culturales tanto en la impartición de educación y formación profesional como en la evaluación, especialmente en Peer Reviews transnacionales,
- el fomento de una actitud crítica y cuestionadora tanto en los Peers como en la institución revisada, y
- el diseño e implementación de la Peer Review no como un procedimiento técnico y burocrático, sino como un proceso dinámico y motivador, del cual tanto la institución revisada como los Peers pueden beneficiarse.

I.3.2 La Peer Review europea como procedimiento de evaluación voluntario y formador

El procedimiento de Peer Review europea ha sido desarrollado para su uso voluntario por impartidores/instituciones VET. Tiene una función formativa, orientada al desarrollo y que pone especial énfasis en el fomento de la mejora continuada de la calidad.

La Peer Review europea ayuda al impartidor/institución VET a determinar el status quo en términos de impartición de alta calidad, así como a proporcionar sugerencias y recomendaciones valiosas para la mejora. Así, los principales receptores del procedimiento de Peer Review europea son los impartidores VET revisados en sí. El foco principal del procedimiento descrito en este Manual es la estimulación del desarrollo continuado de la calidad.

Gráfica 1: Mejora continuada de la calidad con Peer Review



El procedimiento de Peer Review europea corresponde al Marco Común de Aseguramiento de la Calidad (CQAF) desarrollado por el Grupo de Trabajo Técnico (TWG) sobre Calidad en VET (Technical Working Group 'Quality in VET' 2003 y 2004) y adoptado por el Consejo Europeo en 2004.

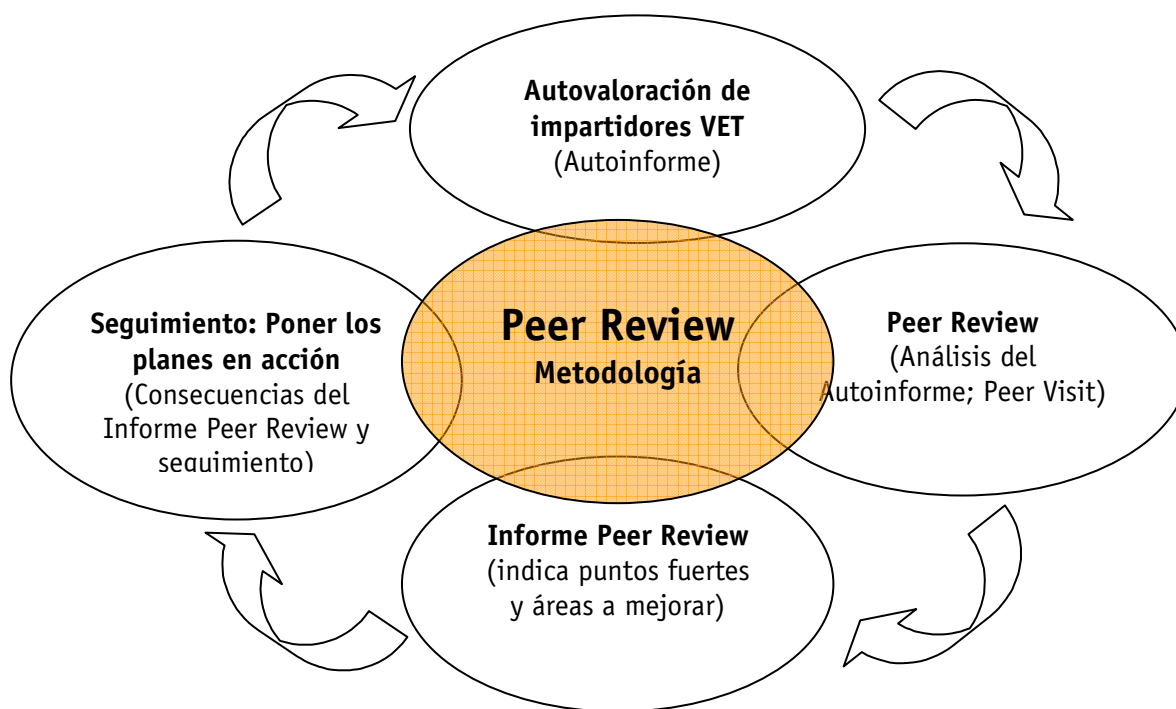
I. 4 La Peer Review europea y el Marco Común de Aseguramiento de la Calidad

El procedimiento de Peer Review descrito en este Manual corresponde al Marco Común de Aseguramiento de la Calidad (CQAF) desarrollado por el Grupo de Trabajo Técnico (TWG) sobre Calidad en VET (Technical Working Group 'Quality in VET' 2003 y 2004) y adoptado por el Consejo Europeo en 2004.

Dentro del marco común, la Peer Review puede ser implementada como una nueva metodología para asegurar y mejorar la calidad. Puede usarse para una valoración interna profundizada, así como para el control externo de la calidad de la impartición VET. Adicionalmente, se han propuesto criterios e indicadores de calidad para Áreas de Calidad relevantes.

La metodología de la Peer Review se adhiere al Modelo de Aseguramiento de la Calidad formulado por el TWG. Sus elementos comprenden el círculo de gestión de la calidad frecuente en esquemas de gestión de calidad actualizados. La Peer Review europea como procedimiento sistemático puede describirse como sigue:

Gráfica 2: El Modelo de Aseguramiento de la Calidad del CQAF y Peer Review



I. 5 Peer Review europea y perspectiva de género

La perspectiva de género es un principio orientador del procedimiento de la Peer Review europea.

El proceso Peer Review debería contribuir a la eliminación de las desigualdades existentes y a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las proporciones de participación, en la distribución de recursos, beneficios, tareas y responsabilidades en la educación y formación profesional, y también en la vida privada y pública (en cumplimiento de los Artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam de 1999). Un análisis del valor y atención concedidos a las necesidades, roles, comportamiento e intereses "típicos" de hombres y mujeres debería servir de punto de partida para la investigación de cómo los estereotipos de género y las desigualdades de género son contruidos y reforzados socialmente a través de estructuras y prácticas formales e informales. Todas las medidas y actividades deben ser escrutadas con respecto a su potencial para mejorar la reflexión

crítica y el cambio. Así, la autorreflexión sobre temas de género por cualquiera implicado en la Peer Review es un prerequisite para implementar la perspectiva de género en la Peer Review europea.

Los siguientes criterios de género y estándares de calidad deben ser observados en el procedimiento de la Peer Review europea:

- La perspectiva de género debería integrarse en todas las fases y niveles dentro de los procedimientos de la Peer Review.
- El lenguaje sensible hacia el género debe ser usado en todos los informes y durante las Peer Reviews.
- Los datos recogidos son desagregados por sexo para representar a mujeres y hombres (estudiantes mujeres y hombres; plantilla femenina y masculina).
- En el Autoinforme y en el proceso de la Peer Review debería emprenderse un análisis de género de las Áreas de Calidad.
- Un Peer con experiencia en perspectiva de género (como competencia adicional) debería incluirse en el equipo de la Peer Review. La composición del equipo debería reflejar una representación apropiada de mujeres y hombres. Las necesidades de formación en relación con el género y la perspectiva de género deben ser identificadas y satisfechas antes de la Peer Review.
- Durante la Peer Review, el género debe ser considerado en la composición de los grupos de entrevistados, en la preparación y ejecución de las entrevistas y observaciones (formulación de preguntas sensibles hacia el género y criterios para entrevistas/observaciones, lenguaje y comportamiento sensible hacia el género durante las entrevistas y observaciones) y en el análisis (evitación de estereotipos de género en la valoración, etc.).
- Si se escrutan los presupuestos, debería llevarse a cabo un análisis de género del presupuesto de la escuela y del presupuesto para educación.

Antes de que se emprenda una Peer Review, debería llevarse a cabo un análisis de género sobre

- la institución VET – los derechos, recursos, participación, valores y normas relacionados con el género (datos cuantitativos desagregados por sexo, así como la valoración cualitativa, si es posible),
- el panel-composición de la revisión, necesidades de formación en relación con el género y perspectiva de género,
- el Autoinforme – análisis de género de las áreas cubiertas, uso del lenguaje.

Si las medidas están planeadas para contrarrestar desigualdades de género, entonces debería llevarse a cabo una valoración de impacto de género. Valoración de impacto de género significa usar criterios relevantes de género para comparar y valorar la situación y la tendencia actual con el desarrollo esperado resultante de la introducción de la política propuesta. Debería efectuarse una valoración de impacto de género en una fase temprana una vez se ha establecido que el proceso de revisión tiene implicaciones para las relaciones de género. Los criterios para valorar el impacto de género son las diferencias entre mujeres y hombres con respecto a la participación, recursos, normas y valores, y derechos.

La perspectiva de género puede también ser elegida como Área de Calidad para la Peer Review europea.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentra una **lista de comprobación de perspectiva de género para indicadores políticos**.



I. 6 ¿Quién puede usar el procedimiento de Peer Review europea?

El grupo objetivo principal para el procedimiento de la Peer Review europea son impartidores de VET inicial en Europa con experiencia en aseguramiento y desarrollo de la calidad. La experiencia mínima recomendada como prerequisite básico para efectuar una Peer Review es que un impartidor VET haya previamente efectuado un proceso de autoevaluación al menos una vez.

¿Qué se quiere decir con los términos "instituciones y/o impartidores de educación y formación profesional inicial (VET)"?

En el Manual de la Peer Review, los términos "institución VET" e "impartidor VET" se usan como sinónimos. Incluyen a las instituciones responsables del desarrollo y aseguramiento de la calidad principalmente a nivel de la escuela/instituto, pero también a nivel de la institución que lo mantiene, si es donde el desarrollo y aseguramiento de la calidad tiene lugar o es coordinado.

I. 7 Función de las partes interesadas en el procedimiento de la Peer Review europea

Se recomienda encarecidamente la implicación de varios grupos de partes interesadas relevantes en todo el proceso de revisión. Las partes interesadas en VET son todas las personas que trabajan y aprenden dentro de un impartidor VET: maestros, alumnos, plantilla administrativa; colaboradores de cooperación del impartidor VET; padres; graduados; escuelas cuyos graduados son admitidos en VET inicial, así como instituciones de educación complementaria; empleadores potenciales y el mercado de trabajo; autoridades docentes y actores sociales, y la sociedad en general.

Hay que señalar que debería darse particular consideración a las empresas como colaboradoras de cooperación en VET (programa de aprendices, prácticas, etc.) y empleadores futuros.

Las partes interesadas pueden entrevistar a colaboradores tanto durante la autoevaluación como durante la Peer Review. También pueden hacer de Peers si su experiencia y conocimientos especiales contribuyen al proceso. Adicionalmente, (grupos de) partes interesadas pueden también estar interesados en los resultados de la Peer Review (es decir, el Informe Peer Review).

I. 8 Documentación de la Peer Review europea

I.8.1 Cartera de la Peer Review europea

Todos los documentos relevantes de la Peer Review europea deberían ser recogidos por el impartidor VET en una Cartera de Peer Review europea. La Cartera de Peer Review europea contiene la Hoja de Información Inicial, el Autoinforme, el Informe Peer Review, y otros documentos importantes recogidos durante el proceso de Peer Review. En el Proyecto Leonardo "Peer Review in initial VET", la cartera era completada por un certificado.

I.8.2 Certificado de Peer Review europea

El coordinador del proyecto Leonardo da Vinci "Peer Review in initial VET," en cooperación con el grupo director del proyecto, ha emitido un Certificado de Peer Review europea para los impartidores VET que hayan efectuado con éxito una Peer Review de conformidad con los requisitos establecidos en este Manual.

II. Procedimiento de Peer Review europea – Visión general

II. 1 Coordinación y organización de la Peer Review europea

Las Peer Reviews pueden ser organizadas de formas diferentes, dependiendo de 1) las redes disponibles, 2) los recursos (personales y financieros), y 3) las necesidades y requisitos de los impartidores VET.

Una **Peer Review simple** puede ser efectuada por un impartidor de VET que quiera obtener algún feedback externo de los Peers y tenga intención de entrar en red con otros impartidores VET de forma ad hoc y espontánea haciendo uso de los contactos existentes. No es necesario que haya más cooperación entre el impartidor VET revisado y los impartidores VET de donde proceden los Peers.

También son posibles **Peer Reviews mutuas** entre dos impartidores VET, lo que requiere una cooperación más potente y estable.

En la mayor parte de casos, las **Peer Reviews** se efectúan **en una red** de tres o más colaboradores. Las redes, o ya existen, o se establecen al efecto de llevar a cabo las Peer Reviews. Esto normalmente amplía la cooperación desde una actividad aislada a una red más amplia: pueden introducirse actividades preparatorias comunes como la selección de Peers, formación, emparejar Peers con impartidores VET, etc., así como esquemas de informe y control comunes. Una red Peer Review normalmente también acordará las directrices e indicadores comunes. Todo esto implica una red más estable y necesita estructuras adecuadas y recursos suficientes. El valor añadido del planteamiento en red puede ser

- sinergias referentes a la dirección de la Peer Review entre los impartidores VET en la red,
- una ampliación del número y antecedentes institucionales de posibles Peers,
- un reconocimiento externo más amplio de la Peer Review (que será completamente aceptada, al menos dentro de la red)
- una mayor posibilidad de consecuencias en términos de actividades complementarias de cooperación más allá de la Peer Review.

Si las Peer Reviews han de llevarse a cabo en una red más amplia, se necesitará un **organismo coordinador** para asegurar Peer Reviews de alta calidad y una coordinación efectiva de los miembros de la red. Esta función también puede ser asumida por uno de los impartidores VET de la red. Las tareas de este organismo coordinador comprenden, por ejemplo, gestionar la red, coordinar el desarrollo de procedimientos comunes (directrices e indicadores), dar apoyo y asesoramiento a los impartidores VET individuales, seleccionar y formar Peers, y coordinar y controlar las Peer Reviews.

Es por esto que las tareas y responsabilidades de un organismo coordinador son también descritas en el procedimiento de la Peer Review europea.

➔ **Peer Review europea en la práctica: coordinación de Peer Reviews en la red**

Las Peer Reviews piloto efectuadas en el proyecto LdV "Peer Review in initial VET" se basaron en una red de 14 colaboradores operativos. El proceso fue coordinado y controlado por cuatro instituciones que eran responsables de la fase piloto dentro de la estructura de gestión global del proyecto:

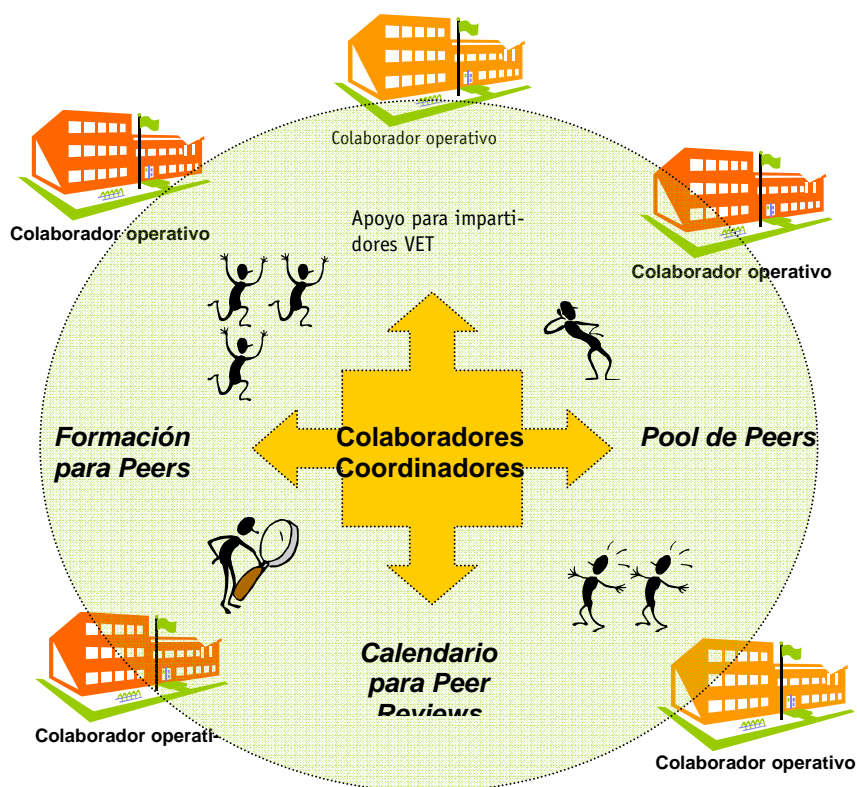
- **öibf** (Instituto Austriaco para la Investigación sobre Formación Profesional) y **FNBE** (Consejo de Educación Nacional Finandés) fueron responsables de la **coordinación y control de las Peer Reviews**;
- La **Universidad de Pécs** fue la colaboradora responsable de procesar las **Solicitudes de Peers** y establecer una **base de datos de Peers** para el proyecto;¹

¹ Esta base de datos está actualmente siendo ampliada para que **öibf** cree un **Registro Europeo de Peers**.

- **El Aberdeen College** impartió y gestionó un curso de formación en línea para Peers.

Adicionalmente, en países con más de un colaborador operativo, **los colaboradores coordinadores nacionales** en la red ayudaron a los colaboradores operativos durante la fase piloto.

Gráfica 3: Peer Review en la red de colaboradores del proyecto "Peer Review in initial VET"



II. 2 Las cuatro fases de una Peer Review europea

El procedimiento de Peer Review consta de **4 fases**.

- La Peer Review empieza con una **fase preparatoria**. En esta primera fase, se organiza la Peer Review y el impartidor VET redacta un Autoinforme. Los Peers deben ser contratados y formados. Se confecciona un calendario para la revisión y se hacen los arreglos para la Peer Visit.
- En la segunda fase tiene lugar la **Peer Visit**, que es la actividad básica del procedimiento de Peer Review: los Peers van a visitar al impartidor VET y llevan a cabo una evaluación. Esta evaluación incluye una visita guiada a las instalaciones y entrevistas con diferentes grupos de partes interesadas. Los Peers dan un feedback oral inicial al final de la Peer Visit.
- Tras la Peer Visit, los Peers redactan el borrador del informe. Este informe es comentado por el impartidor VET y se emite el **Informe Peer Review** final.
- La cuarta fase es crucial para la mejora del impartidor VET y el desarrollo organizativo: los resultados y recomendaciones de la Peer Review son transferidos a **acciones concretas para la mejora**, que son planeadas e implementadas.

Gráfica 4: Cuatro fases de una Peer Review europea

II. 3 Tiempo necesario estimado para la Peer Review europea

II.3.1 Tiempo necesario para la preparación

Se necesita mucho tiempo para preparar y organizar adecuadamente una Peer Review.

Si ya se ha efectuado antes una autoevaluación, el proceso de Peer Review ya puede iniciarse. Sin embargo, deberían reservarse al menos **tres meses** para la **preparación y organización de la Revisión**. El Autoinforme debería estar disponible al menos un mes antes de la Peer Review para que los Peers puedan prepararse adecuadamente para la Visita.

Si no se ha llevado a cabo ninguna autoevaluación antes, debería programarse un período mínimo de seis meses para la autoevaluación, que debe preceder a la Peer Review.

II.3.2 Tiempo necesario para la Visita e Informe Peer

La Peer Visit tomará normalmente de dos a tres días; también puede tomar hasta cinco días, según el tamaño de la institución a revisar y el alcance de la Peer Review, es decir, cuántas Áreas de Calidad se investigarán. La experiencia obtenida en la fase piloto del proyecto Peer Review en VET inicial sugiere que deberían programarse Peer Visits de **dos a tres días**, con otro medio día de trabajo preparatorio para el Peer Team antes de la visita: mientras que un día se consideró demasiado poco para efectuar una evaluación exhaustiva y significativa (y si los Peers deben viajar, los fondos (limitados) para el viaje deberían además usarse eficientemente), las Peer Visits de más de tres días podrían suponer una carga considerable para los Peers, igual que para el impartidor VET. Hay que tener en cuenta el alcance de la Peer Review, es decir, que el número de Áreas de Calidad investigadas, debe estar en línea con este cuadro temporal (ver también Capítulos 3 y 7).

II.3.3 Tiempo necesario para la implementación de medidas de mejora y procedimientos para el cambio

Dentro de dos meses a partir de la recepción del Informe Peer Review final, debería presentarse un plan de acción; deberían programarse al menos de **seis meses a un año** para las medidas de seguimiento a implementar y tomar efecto.

II. 4 Visión general: calendario y responsabilidades en la Peer Review europea

Tabla 1: Tareas de los impartidores VET, Peers y organismo coordinador en el procedimiento de Peer Review europea, en orden cronológico

Fase 1 - Preparación

Impartidor/instituciones VET:

Inicio

- Se decide llevar a cabo una Peer Review
- Se decide sobre la organización externa de la Peer Review (Peer Review simple, red Peer Review)
- Se decide sobre la organización interna de Peer Review (responsabilidades y tareas)
- Se decide sobre las Áreas de Calidad
- Se envía la Hoja de Información Inicial (incluyendo una propuesta para un calendario aproximado) al organismo coordinador
- Opcional: Se organiza una reunión de coordinación de los impartidores/instituciones VET en la red y el organismo coordinador

Peers y Peer Team

- Buscar Peers adecuados con respecto a las Áreas de Calidad escrutadas.
- Invitar a los Peers a presentar la solicitud al organismo coordinador
- Se seleccionan Peers en consulta con el organismo coordinador
- Se concluyen contratos con los Peers

Autoevaluación y Autoinforme

- Se realiza la Autoevaluación
- Se redacta el Autoinforme
- Se presenta el Autoinforme a los Peers y al organismo coordinador
- Se pone a disposición de los Peers y del organismo coordinador otra documentación necesaria

Preparación de la Peer Visit

- Se programa la Peer Visit: Se establecen fechas y se confecciona la agenda de la Peer Review
- Se organiza la reunión preparatoria de los Peers
- Se prepara la organización local de la Peer Visit (salas y equipamiento, entrevistados, comidas, visita guiada a las instalaciones, etc.)
- Recomendado: se organiza una reunión preliminar de Peers con el impartidor VET para clarificar las asignaciones de revisión y para responder preguntas de los Peers ("Sesión de Preguntas y Respuestas").

Peers:

Peers y Peer Team

- Se presenta la solicitud para ser Peer
- Se firma el contrato para la Peer Review

- Se prepara la Peer Review y se emprende la Formación para Peers

Autoevaluación y Autoinforme

- Se reciben Autoinformes de los impartidores VET
- Se lee y analiza el Autoinforme
- Se identifican áreas a investigar y temas de evaluación para la Peer Review

Preparación de la Peer Visit

- Se ayuda en la programación de la Peer Visit, especialmente al establecer la agenda de la Peer Review
- Se intercambian opiniones en el Peer Team sobre el contexto del Autoinforme, se acuerdan los temas de evaluación para la Peer Review,
- Se preparan las preguntas para las entrevistas y los criterios para la observación
- Se toma parte en la reunión preparatoria de Peers para la construcción del equipo y para preparar la Peer Visit.
- Recomendado: Se toma parte en la reunión preliminar de Peers con el impartidor VET para clarificar asignaciones de revisión y para recibir información adicional, si es necesario ("Sesión de Preguntas y Respuestas").

Organismo de coordinación:

Inicio

- Se envía información sobre el procedimiento Peer Review a los impartidores/instituciones VET
- Se recogen las Hojas de Información Inicial
- Se hace un plan inicial de la programación de la Peer Review (plan maestro) usando la información de las Hojas de Información Inicial procedentes de los impartidores VET
- Opcional: Se organiza una reunión de coordinación de los impartidores/instituciones VET en la red y el organismo coordinador

Peers y Peer Team

- Se buscan Peers adecuados – solicitudes de demanda, proceso y valoración
- Se empareja a los Peers con los impartidores/instituciones VET (con respecto a las Áreas de Calidad a escrutar)
- Se seleccionan Peers (en consulta con el impartidor/institución VET)
- Se supervisa y ayuda con el contrato con los Peers

Autoevaluación y Autoinforme

- Se reciben Autoinformes de impartidores VET
- Se envía el Autoinforme a los Peers (si no se ha enviado directamente)

Preparación de la Peer Visit

- Se programa la Peer Visit (en consulta con el impartidor VET y los Peers)
- Se organiza la preparación y formación para los Peers

Fase 2 – Peer Visit

Impartidor/institución VET:

Se apoya a los Peers en las actividades siguientes:

- Poner a disposición equipamientos y salas
- Facilitar entrevistas y observaciones
- Facilitar una visita guiada a las instalaciones

- Recibir feedback de los Peers
- Entablar la validación comunicativa

Peers:

- Recoger datos
- Visitar las instalaciones
- Dirigir entrevistas y observaciones
- Analizar y debatir los descubrimientos en el Peer Team
- Llevar a cabo una valoración profesional y llegar a conclusiones comunes
- Dar feedback oral al impartidor VET
- Entablar la validación comunicativa
- Llevar cabo la metaevaluación en el Peer Team

Organismo coordinador:

- Opcional: Implicación en las Peer Visits

Fase 3 – Informe Peer Review

Impartidor/institución VET:

- Se comenta el borrador del Informe Peer Review

Peers:

- Se redacta el Informe Peer Review y se presenta al impartidor/institución VET
- Se reciben comentarios del impartidor/institución VET y se finaliza el Informe Peer Review
- Final de la implicación de los Peers

Organismo de coordinación:

- Opcional: Se recibe el Informe Peer Review
- Opcional: Implicación en la redacción o finalización del Informe Peer Review

Fase 4 – Poner planes en acción

Impartidor/institución VET:

- Se decide el seguimiento de los descubrimientos de la Peer Review
- Plan de medidas de mejora
- Implementación de medidas de mejora
- Se planea y ejecuta la siguiente Peer Review

Organismo coordinador:

- Opcional: Implicación en el seguimiento

III. Procedimiento de la Peer Review europea – Preparación (Fase 1)

III. 1 Inicio

III.1.1 Decisión de emprender una Peer Review

Iniciar una Peer Review implica

- la decisión de llevar a cabo una Peer Review europea con alto compromiso por parte de la dirección y otras partes interesadas,
- la decisión de si la Peer Review debería cubrir toda la institución, o solo partes de la misma,
- la decisión sobre los objetivos y propósitos de la Peer Review,
- la distribución de tareas y responsabilidades, incluyendo la designación de un Facilitador Peer Review y un equipo de calidad, y
- la decisión sobre el tiempo y los recursos asignados a la Peer Review.

La eficacia en términos de mejora de calidad depende de la cooperación y participación de las personas implicadas. Desde el principio, debe asegurarse un **alto compromiso de la alta dirección** (director, jefes de departamento, etc.), pero también de la plantilla (docente y administrativa) y de otras partes interesadas relevantes. Esto debe también incluir dedicación explícita para implementar los procedimientos para el cambio, como un seguimiento del Informe Peer Review en la Fase 4 del procedimiento de Peer Review (Poner planes en acción).

La responsabilidad de la coordinación de todas las actividades referentes a la Peer Review deberían ser asignadas a un **Facilitador Peer Review**. Él o ella, como miembro de la plantilla, será el enlace entre el impartidor/institución VET revisado y el Peer Team que revisa a la institución. Él o ella debería ser seleccionado cuidadosamente a causa de la función crucial del Facilitador Peer Review.

III.1.2 Decisión sobre Áreas de Calidad

El paso siguiente es decidir qué Áreas de Calidad deberían tratarse en la Peer Review. La decisión sobre las Áreas de Calidad debería tomarla la dirección, de acuerdo con la plantilla y otras partes interesadas importantes, si es posible. Los impartidores/instituciones VET deberían elegir solo Áreas de Calidad sobre las que tengan influencia. Para una visión general de las Áreas de Calidad, consultar el Capítulo VII.

Los temas que pueden considerarse en la elección de las Áreas de Calidad son:²

- ¿Hay Áreas de Calidad que sean esenciales debido a requisitos y normas de calidad nacionales/regionales/locales, etc.?
- ¿Hay Áreas de Calidad que muestren ejemplos de mejor práctica y excelencia?
- ¿Hay Áreas de Calidad que necesiten urgentemente ser revisadas, p. ej. porque se han detectado problemas en ellas?
- ¿Hay Áreas de Calidad que sean particularmente importantes, p. ej. porque se han iniciado en ellas nuevos desarrollos?
- ¿Hay Áreas de Calidad en las que se haya efectuado alguna innovación que requiera una evaluación?
- ¿Hay Áreas de Calidad que sean de particular interés para grupos importantes de partes interesadas?

² Adicionalmente, se puede tener en cuenta el tema de obtener un Certificado de Peer Review europea. Solo será relevante sin embargo si existen las estructuras adecuadas (es decir, un organismo coordinador) para supervisar y controlar las Peer Review europeas y emitir Certificados a los impartidores VET que hayan llevado a cabo una Peer Review con éxito según los requisitos establecidos en este Manual (ver también Capítulo I.8.2).

El principio orientativo global para la selección de Áreas de Calidad es su **relevancia**.

Adicionalmente, debería tenerse en cuenta la **viabilidad**: cuanto más amplia la gama de Áreas de Calidad a revisar, más tiempo y recursos serán necesarios para la Revisión. Una política de "pasos pequeños" será adecuada especialmente para impartidores VET con poca experiencia previa en evaluaciones (estos pueden también decidir probar el procedimiento solo en partes de su institución.) Para una Peer Visit de dos días, se recomienda encarecidamente que no se elijan más de dos Áreas de Calidad, ya que solo los Peers muy experimentados serán capaces de tratar más Áreas de Calidad dentro de este cuadro temporal. Hay que tener en cuenta que muchas Áreas de Calidad conducirán a una evaluación básicamente superficial, o forzarán a los Peers a limitar su foco a los temas seleccionados dentro de las Áreas de Calidad.

Además, puede tener sentido incluir áreas que hayan sido previamente sometidas a evaluación interna para reducir el esfuerzo de autoevaluación.

Adicionalmente, pueden formularse preguntas de evaluación especiales para los Peers: además de las Áreas de Calidad, los impartidores VET pueden dar "misiones" a los Peers para prestar especial atención a temas y cuestiones específicas que son de particular importancia para el impartidor VET. Esto mejorará la utilidad de los resultados de la Peer Review.

III.1.3 Documentación e información inicial

Las decisiones básicas referentes a la realización de la Peer Review deberían ser documentadas por el impartidor VET por escrito. La "Hoja de Información Inicial Peer Review" sirve de documentación interna y de información externa para el organismo coordinador, los Peers, otros impartidores VET de la red, etc. El formulario debería ser cumplimentado y enviado al organismo coordinador puntualmente, es decir, al menos tres meses antes de la Peer Review.

La "Hoja de Información Inicial Peer Review" incluye documentación de 1) información de contacto, 2) la situación de partida y la decisión de emprender la Peer Review (y por quién fue tomada), 3) los objetivos y propósito de la Peer Review, 4) cómo se va a organizar, 5) la distribución interna de tareas y responsabilidades, 6) una visión global del procedimiento y una programación de tiempo (qué pasos se tomarán, y cuándo), 7) las Áreas de Calidad, 8) Más Comentarios y 9) una lista de posibles Peers.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentra el formulario **Hoja de Información Inicial Peer Review**.



III.1.4 Opcional: Reunión de coordinación

Si las Peer Reviews están organizadas como revisiones recíprocas o en una red de impartidores VET, una reunión entre los representantes de los impartidores VET (y, si es aplicable, también el organismo coordinador) mejorará todo el proceso.³

Las actividades siguientes pueden formar parte de la agenda:

- Presentarse a los demás, breves descripciones de los impartidores VET;
- Expectativas de los impartidores VET, motivación de la dirección y los maestros;
- Información sobre, y debate del procedimiento de Peer Review (propósito, objetivos, proceso y actividades, recursos y tiempo de trabajo para las personas implicadas);
- Perfil de competencia para los Peers, modo de selección de los Peers;
- Compromiso de la dirección y de la plantilla implicada;
- De ser aplicable: información y/o decisión sobre la implicación de las autoridades;

³ En el Proyecto Europeo "Peer Review in initial VET", la 3ª reunión transnacional en Trento (Ene. 16-17, 2006) sirvió para este propósito.

- De ser aplicable: relaciones contractuales entre 1) los impartidores VET y/o 2) los impartidores VET y el organismo coordinador;
- Más pasos, programación del tiempo, preguntas.

III.1.5 Recomendado: Contratos entre impartidores VET y organismo coordinador

Si las Peer Reviews se llevan a cabo a una escala mayor, es sensato reflejar las dudas y responsabilidades de las diferentes partes en un contrato mutuo por escrito.⁴ Temas importantes a cubrir por dicho contrato son:

- Objeto del contrato;
- Derechos y deberes, expectativas mutuas, condiciones de colaboradores de red (y organismo coordinador, si es aplicable);
- Objetivos del procedimiento de Peer Review;
- Distribución interna de tareas y responsabilidades;
- Costes;
- Protección de datos;
- Implicación de la autoridad docente (si es aplicable);
- Plan de acción y responsabilidad para la implementación del plan de acción;
- Procedimiento, pasos, programación de tiempo.

III. 2 Seleccionar e invitar al Peer Team

Una vez tomada la decisión de realizar la Peer Review y tras una selección de Áreas de Calidad, el impartidor VET y/o el organismo coordinador pasan a la contratación de Peers. Pueden enviarse a Peers potenciales información preliminar sobre el procedimiento de Peer Review y las tareas de los Peers.

Los Peers pueden proceder de otros impartidores VET o de instituciones de partes interesadas. Los impartidores VET pueden sugerir Peers adecuados. Alternativamente, los Peers pueden también presentar solicitudes por su cuenta. Si no hay un organismo coordinador, o está implicado solo marginalmente, los impartidores VET pueden también seleccionar e invitar a los Peers por sí mismos. Se recomienda el uso de un formulario de solicitud estándar para Peers.

Aparte de las competencias y experiencia de los Peers, la disponibilidad es un factor importante a la hora de establecer Peer Teams. Así pues, las áreas de conocimientos de los Peers deben ajustarse a las Áreas de Calidad a revisar, mientras que al mismo tiempo, las programaciones de tiempo de los Peers y los impartidores VET deben ser compatibles. El Peer Coordinator debería ser seleccionado con mucho cuidado: él o ella será la persona clave en el Peer Team, con responsabilidad global sobre el proceso Peer Review: comunicación y coordinación en el Peer Team; administración del tiempo; relaciones con el impartidor VET, etc. Si un Experto en Evaluación va a guiar el proceso Peer Review, él o ella también debe ser contratado.

➡ En el Capítulo VIII se encuentra más información sobre **Peers** y **Selección de Peers**. En la Caja de Herramientas se encuentra un **Formulario de Solicitud para Peer**.



Herra-

O el impartidor VET o el organismo coordinador deberían también informar a los Peers de sus deberes y tareas por adelantado y concluir un contrato. Los Peers deberían por tanto recibir la "Hoja de Información Inicial", así como un resumen de lo que se esperará de ellos durante la Peer Review. Esta información puede también ser adjuntada a una carta de invitación formal, que debería ser enviada tan pronto se haya efectuado con éxito el emparejamiento de Peers con impartidores VET y se haya fijado un programa de tiempo para las Revisiones.

⁴ En el Proyecto Europeo "Peer Review in initial VET" los contratos de colaboradores regulaban estos temas.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentra un **Formulario de Contrato Modelo para Peers**.



En síntesis, la selección e invitación de Peers implica

- pedir solicitudes a los Peers mediante un formulario de solicitud estándar,
- seleccionar Peers según sus conocimientos y emparejarlos con impartidores VET,
- opcional: contratar un Experto en Evaluación para guiar el proceso Peer Review,
- designar a un Peer Coordinator,
- establecer un calendario para las Peer Reviews,
- enviar información a los Peers sobre 1) el procedimiento de Peer Review, 2) el impartidor VET que van a revisar y 3) sus deberes y tareas,
- concluir un contrato con los Peers y enviarles una invitación oficial.

III. 3 Autoevaluación y Autoinforme

III.3.1 Recomendaciones para efectuar una autoevaluación

Es un prerequisite para la Peer Review efectuar un análisis profundo de los puntos fuertes y áreas a mejorar. Por tanto, debe llevarse a cabo una autoevaluación sistemática de todas las Áreas de Calidad seleccionadas para la Peer Review antes de que la Peer Review externa tenga lugar, y los resultados de la autoevaluación deben ser documentados en un Autoinforme.

La autoevaluación debe ser una investigación a nivel de la institución (o a nivel de departamentos, ramas, etc. de una institución) pero puede ser precedida y apoyada por evaluaciones individuales de la plantilla, especialmente de la plantilla docente. Para las evaluaciones individuales, puede introducirse un procedimiento de Peer Review entre maestros individuales (cf. Gutknecht-Gmeiner, 2005: Part I: International Research and Analysis).

No se prescribe ningún procedimiento específico de autoevaluación para la Peer Review europea. Por el contrario, a los impartidores VET se les anima a hacer uso de valoraciones y evaluaciones ya llevadas a cabo para evitar la duplicación de esfuerzos. Así, si una autoevaluación ha sido efectuada dentro de un tiempo razonable (hasta dos años) antes de la Peer Review, pueden usarse sus resultados, y solo deben hacerse constar en el Autoinforme. Para áreas de criterios no cubiertas aún, deben llevarse a cabo evaluaciones adicionales.

Si un impartidor VET lleva a cabo una autoevaluación por primera vez, se recomienda que recurra a orientación (y tal vez también a consulta). Existen muchas directrices y manuales adecuados sobre cómo planear y llevar a cabo autoevaluaciones. Por mencionar un solo ejemplo, que fue creado en cooperación europea, podemos recomendar la “European Guide on Self-assessment for VET providers” desarrollada por el Grupo Técnico de Trabajo sobre Calidad en VET⁵.

III.3.2 Criterios de calidad para la autoevaluación

La autoevaluación puede ejecutarse de distintas formas. Los impartidores VET pueden elegir un procedimiento adecuado según sus intereses, necesidades y experiencia. Se recomienda, sin embargo, que se emplee un procedimiento claro y estructurado, que se centre en las Áreas de Calidad relevantes y en cuestiones de evaluación. Aparte de un compromiso claro por parte de la dirección y la plantilla, las responsabilidades y tareas implicadas en el procedimiento deberían ser transparentes.

El procedimiento debería

- ejecutarse de forma transparente y justa,

⁵ Ravnmark, Lise-Lotte (2003): A European Guide on Self-assessment for VET providers, Technical Working Group on Quality in VET; disponible, por ejemplo, en communities.trainingvillage.gr/quality en inglés, alemán, francés e italiano.

- implicar a todas las partes interesadas importantes,
- emplear métodos de evaluación adecuados, y
- hacer que se compartan adecuadamente la información y los resultados.

Debe asegurarse de entrada la viabilidad de la autoevaluación en términos de tiempo y recursos.

III.3.3 Perfil de la autoevaluación: valorar puntos fuertes y áreas a mejorar

Durante la autoevaluación, deberían identificarse los puntos fuertes y las áreas a mejorar para las Áreas de Calidad revisadas. En el Autoinforme deberían también debatirse e indicarse las acciones a emprender para mejorar. Un análisis SWOT, por ejemplo, es un procedimiento bien conocido, sencillo y breve para obtener un perfil de rendimiento en las Áreas de Calidad elegidas. Los puntos fuertes y las áreas a mejorar deberían ser identificadas a nivel de los criterios de las Áreas de Calidad individuales (cf. Capítulo VII).

III.3.4 Autoinforme

El Autoinforme es el documento central del procedimiento de Peer Review: debería contener toda la información necesaria para preparar la Peer Review. Debe por tanto abordar todos los temas a evaluar durante la Peer Review.

Mientras que los impartidores VET son libres de elegir métodos y procedimientos para la autoevaluación, los Autoinformes deben ser estandarizados y uniformes para permitir la comparabilidad. La descripción de los resultados de la autoevaluación debe ser clara, concisa y significativa. Las evidencias para reforzar las valoraciones proporcionadas en el Autoinforme deberían ser facilitadas en un Anexo.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentra un **Formulario de Autoinforme**, que debería seguirse.



La primera parte del informe es una actualización de la Hoja de Información Inicial, que contiene todos los datos relevantes sobre el procedimiento de Peer Review. La segunda parte comprende una descripción del impartidor VET y los programas de estudios ofrecidos, la declaración de objetivos, datos estadísticos e información sobre temas organizativos. La tercera parte contiene los resultados de la autoevaluación de las Áreas de Calidad elegidas. Debería proporcionar una valoración de los puntos fuertes y áreas a mejorar, y también indicar preguntas de evaluación especiales para los Peers. Esto último ayudará a los Peers a fijar el objetivo de la Peer Review para los temas de relevancia particular para el impartidor VET. Pueden anexarse documentos adicionales en un Anexo.

III. 4 Preparación de la Peer Visit

III.4.1 Tareas del impartidor VET

Una vez fijada la fecha para la Peer Visit y contratados e invitados los Peers, el Facilitador Peer Review debe asegurarse de que los Peers reciben el Autoinforme y toda la documentación necesaria no más tarde de un mes antes de la Visita.

III.4.1.1 Recomendado: Reunión entre el impartidor VET y el Peer Team

Se recomienda encarecidamente que se organice una reunión entre el impartidor VET y el Peer Team para clarificar cuestiones planteadas por los Peers y debatir la agenda de la Peer Visit. Esto puede comprender una afinación de las preguntas de evaluación para los Peers, y tomar decisiones sobre los métodos de evaluación y sobre los grupos de partes interesadas a entrevistar. Puede suministrarse más información a los Peers si la solicitan. El resultado de la reunión es una agenda detallada de la Peer Visit.

III.4.1.2 Confección de una agenda para la Peer Visit

El Facilitador Peer Review debería confeccionar una agenda detallada y realista para la Peer Visit. Para esta tarea, el Facilitador Peer Review debería ser ayudado por el Experto en Evaluación y/o los Peers, puesto que la agenda reflejará la clase de métodos de evaluación que se usarán y qué grupos de partes interesadas se verán implicados en la Peer Visit. Planear la agenda cuidadosamente asegura el éxito de una Peer Visit.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentran ejemplos de **agendas de Peer Visits**.



Herra-

III.4.1.3 Organización local de la Peer Visit

La organización local de la Peer Visit es llevada a cabo por el Facilitador Peer Review, que es el responsable del funcionamiento fluido de la Visita.

La organización local comporta

- seleccionar entrevistados,
- reservar salas y equipamientos,
- hacer un plano de las instalaciones de la escuela y poner signos para dar instrucciones (opcional),
- invitar a entrevistados,
- informar e invitar a otras partes interesadas,
- preparar refrescos y comidas, efectuar una visita guiada a las instalaciones, etc.

Las salas deben ser adecuadas y tranquilas. Debería reservarse una sala para el Peer Team durante todo el día para sesiones provisionales de los Peers. Debería reservarse una sala espaciosa para sesiones informativas y para la reunión final entre toda la institución VET y el Peer Team.

III.4.2 Tareas de los Peers

III.4.2.1 Preparación para la Revisión

Para preparar la Revisión, los Peers deben

- leer y analizar la Hoja de Información Inicial y el Autoinforme (y pedir información adicional, si es necesario),
- asistir a una reunión prerrevisión con el impartidor VET (recomendado),
- asistir a formación para Peers,
- intercambiar opiniones sobre el contenido del Autoinforme en el Peer Team y acordar temas de evaluación para la Peer Review,
- confeccionar una agenda para la Peer Visit junto con el Facilitador Peer Review,
- asistir a una reunión prerrevisión del Peer Team (el día/tarde anterior a la Visita),
- preparar preguntas de entrevista y criterios para la observación.

III.4.2.2 Programa de Formación para Peers

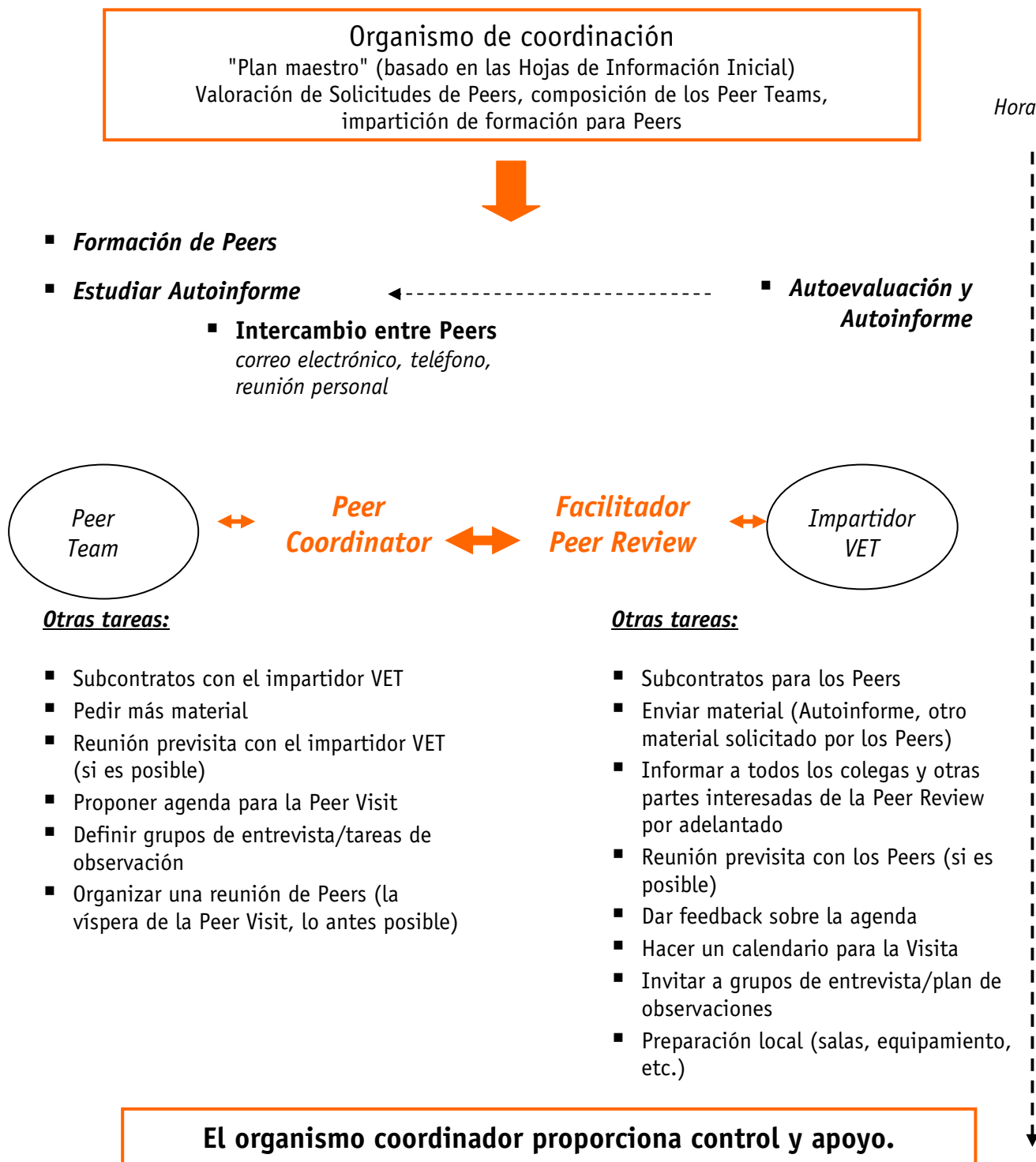
Antes de la Peer Review, los Peers deberían emprender un "Programa de Formación para Peers" que les prepara para su trabajo como evaluadores externos (cf. Capítulo VIII.7).

III.4.2.3 Reunión preparatoria de los Peers y reunión preparatoria con el impartidor VET

Es vital que el Peer Team se reúna antes de la Visita para conocerse entre sí y prepararla juntos. Esto mejorará la cohesión del equipo y la eficiencia de la cooperación del equipo durante la Revisión. Será sensato por parte de los Peers haber leído y analizado el Autoinforme antes de esta reunión, para que puedan intercambiarse las primeras impresiones y puedan debatirse cuestiones y temas específicos para la Peer Visit. Si es posible, esta reunión debería tener lugar la víspera del primer día de la Peer Review. Adicionalmente, los Peers también pueden reunirse con representantes del

impartidor VET a revisar (cf. más arriba, Capítulo III.4.1.1). Se puede mejorar mucho el proceso proporcionando la oportunidad de una "Sesión de Preguntas y Respuestas" con el impartidor VET, normalmente representado por el Facilitador Peer Review.

Para una organización eficiente de las actividades preparatorias, ambas reuniones pueden programarse para el mismo día y, si es posible, estar vinculadas a la Formación de Peers. Idealmente, todo el Peer Team asiste a la parte del Programa de Formación a la que hay que asistir en persona. Después de o durante la formación, los Peers se reúnen con el Facilitador Peer Review (y tal vez con otros responsables de la plantilla del impartidor VET). Después del debate con el o los representantes del impartidor VET, los Peers celebran su reunión de equipo.

Tabla: Responsabilidades y tareas en la preparación de las Peer Reviews

➡ En la Caja de Herramientas se encuentran las **recomendaciones para la preparación de la Peer Visit.**



IV. Procedimiento de la Peer Review europea – Peer Visit (Fase 2)

IV. 1 ¿Qué ocurre durante la Peer Visit?

Durante la Visita, los Peers efectúan una evaluación breve y condensada, que se centra en las Áreas de Calidad elegidas por el impartidor VET. La base para la evaluación es un análisis del Autoinforme previamente facilitado y otra documentación relevante. Durante la Visita, los Peers comprueban la precisión de los descubrimientos de los documentos de autoevaluación, y efectúan su propia investigación. Todo esto normalmente comporta recoger datos adicionales.

Pueden usarse diferentes métodos de evaluación. Aparte del análisis de la documentación disponible (que puede ampliarse para abarcar más fuentes escritas de información durante la Visita), los métodos más comunes son entrevistas y debates (centrados) en grupo, así como observaciones. Los datos recogidos deben ser analizados y debatidos por los Peers. Al final de la Visita, se da al impartidor VET un feedback inicial. Según los objetivos de la Peer Review, la Peer Visit puede también usarse para un intercambio más amplio entre Peers y representantes del impartidor VET, incluyendo elementos de consulta de Peers.

IV. 2 Recogida de datos

Los métodos más comunes usados para recoger datos son:

IV.2.1 Entrevistas en grupo y personales

Las entrevistas son el método usado más a menudo en las Peer Reviews. El objetivo es recoger tanta información como sea posible de partes interesadas diferentes. Las entrevistas pueden ser efectuadas a individuos o a grupos de personas (normalmente, de cinco a seis, hasta un máximo de unos diez). Los grupos serán equitativamente homogéneos la mayor parte del tiempo (grupos temáticos), pero también son posibles grupos con diferentes representantes de partes interesadas.

¿A quién se entrevistará?

Normalmente, deberían verse implicados representantes de todas las partes interesadas relevantes. La relevancia de los grupos de partes interesadas depende del Área o Áreas de Calidad revisadas. El impartidor VET elegirá los tipos de partes interesadas a entrevistar, y los Peers y el Experto en Evaluación pueden ayudarle en su decisión. Los grupos de entrevistados son normalmente

- directores (director de la institución, jefes de departamento, etc.),
- plantilla (maestros y plantilla no docente),
- estudiantes,
- ex alumnos, y
- otras partes interesadas, como representantes de empresas, padres, proveedores, actores sociales, otras instituciones docentes, autoridades docentes, etc.

Para grupos de partes interesadas importantes, como estudiantes y maestros, pueden organizarse dos grupos de entrevista independientes para recoger un feedback exhaustivo.

La invitación de los grupos de entrevista forma parte de la responsabilidad del impartidor VET que, en aras de la validez, debe asegurarse de que se haga una elección representativa de colaboradores de entrevista de cada grupo de partes interesadas. Los Peers, sin embargo, deberían proporcionar criterios claros para la composición de los grupos de entrevista y controlar su cumplimiento. Al componer grupos de entrevista, debe prestarse particular atención a los aspectos sociales, como jerarquías formales o informales, conflictos existentes, intereses distintos, etc., que pueden afectar adversamente a la franqueza de los entrevistados.

➡ Los formularios para **Actas de Entrevista** y **Análisis de Entrevista** para los Peers se encuentran en la Caja de Herramientas.



IV.2.2 Visita guiada a las instalaciones

En una visita guiada por el emplazamiento, todo el Peer Team o un Peer Tandem (lo ideal sería que el Peer Coordinator, que también redacta el Informe Peer Review, estuviera incluido) valora la infraestructura y el equipamiento. Además, durante esta visita guiada a las instalaciones puede recogerse información informal.

IV.2.3 Observaciones de los Peers (en aulas, laboratorios, talleres, pistas deportivas, etc.)

Durante una Peer Visit, pueden también efectuarse observaciones. Las observaciones en el aula son las más comunes, pero las observaciones pueden también efectuarse durante la formación práctica, es decir, en laboratorios, talleres, etc., y en otras situaciones sociales (pausas, etc.)

Si van a llevarse a cabo observaciones, deben estar bien preparadas. El o los objetivos y el sujeto de la observación deben estar definidos de antemano (junto con las personas a revisar, si es posible) y debe diseñarse un procedimiento sistemático para tomar notas. En la valoración, las evaluaciones de las situaciones individuales deben agregarse de forma que las conclusiones se centren en el impartidor VET como un todo, y no sobre maestros individuales.⁶

Las observaciones de las actividades de enseñanza y aprendizaje específicas pueden estar asociadas a la visita guiada a las instalaciones, lo que entonces tomará más tiempo. Aparte de la visita al aula individual, que normalmente se centrará en un tema determinado, pueden seguirse todas las clases a lo largo de un día, o pueden visitarse todas las clases en un tiempo corto.

IV.2.4 Otros métodos

Es posible un amplio repertorio de métodos para poder alinear el proceso para el objetivo y contenido de la revisión. Aparte de los elementos centrales más comunes de una Peer Visit descritos más arriba, pueden también emplearse otros métodos, como cuestionarios y estudios (cortos), recogida y análisis de documentos relevantes, vigilancia, fotografías, evaluación en video o imagen, distribución de funciones, etc.

IV. 3 Analizar datos

Los Peers pueden hacer un análisis y valoración preliminares ante de la Visita, basándose en el Autoinforme. Durante la Visita, es recomendable revisar en profundidad y debatir los descubrimientos de las sesiones individuales y actividades inmediatamente después. Los Peers no deberían lanzarse a sacar conclusiones, sino sopesar cuidadosamente las evidencias encontradas y buscar reunir información adicional si los descubrimientos no son concluyentes. Una validación comunicativa de descubrimientos, especialmente con estudiantes, como beneficiarios finales, o con la dirección responsable, puede también ayudar a cuestionar los juicios tempranos y a obtener una impresión más exhaustiva. Para destilar, analizar y debatir la información recogida, debe reservarse tiempo suficiente para el intercambio repetido en los Peer Tandems, así como para el análisis final de los descubrimientos en todo el Peer Team.

➔ Peer Review europea en la práctica: reservar tiempo para el análisis

La experiencia de los Peers en la fase piloto del proyecto "Peer Review in initial VET" indica que es crucial disponer de mucho tiempo para el análisis: si la agenda de la Peer Visit se centra principalmente en recoger grandes cantidades de datos, quedará demasiado poco tiempo para analizar y dar sentido a estos datos. Los Peers se sienten abrumados, estresados y frustrados, y experimentan dificultades cuando tienen que llegar a una valoración final. Así, debe encontrarse un equilibrio entre el requisito de recoger datos exhaustivos de diferentes partes interesadas (cf. más abajo, "Triangulación") y la necesidad de un análisis y debate meticulosos de los descubrimientos.

⁶ Si se detectan problemas graves que se refieran a un único maestro, el feedback debería ir directamente al maestro (y tal vez también al director), pero no debe ser mencionada en el Informe Peer Review.

IV. 4 Valoración y feedback

El elemento central de una Peer Review es la valoración, es decir, la opinión profesional de los Peers. Es necesario reservar mucho tiempo para la desafiadora tarea de organizar y destilar descubrimientos, juzgar su fiabilidad y relevancia, debatir distintas perspectivas y opiniones en el Peer Team y llegar a conclusiones comunes.

Antes de la sesión de feedback con el impartidor VET debería celebrarse una reunión final. En esta reunión, los datos recogidos son revisados y combinados según su relevancia y representatividad. Los temas importantes pueden ser seleccionados y visualizados en rotafolios, de forma que puedan ser presentados al impartidor VET en la sesión de feedback. Durante las reuniones de debate de los Peers, deberían tenerse en cuenta las diferentes perspectivas de los miembros individuales del Peer Team. Se recomienda que los Peers lleguen a conclusiones consensuadas; solo deberían producirse declaraciones de opiniones divergentes si no puede llegarse a un acuerdo. Todas las valoraciones deben ser sustanciadas.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentra un **Formulario de Valoración del Área de Calidad**.



IV.4.1 Feedback oral

Un elemento muy útil es la sesión de feedback al final de la Peer Review, en la que los Peers comunican sus descubrimientos (y tal vez también sus recomendaciones) a la institución revisada. Esto también permite una validación comunicativa, esto es, comentarios directos desde la institución, que incluyan la aclaración de malentendidos o conclusiones irrelevantes, y un intercambio entre los Peers y la institución revisada.

El feedback puede ser bastante descriptivo, es decir, describir simplemente los descubrimientos de la Peer Visit, o puede implicar informar de una valoración, identificar puntos fuertes y áreas a mejorar. Este último será normalmente el caso en las Peer Reviews europeas.⁷

Dar y recibir feedback es, naturalmente, una tarea delicada. Por un lado, los Peers deben ser plenamente conscientes de su responsabilidad para proporcionar un feedback útil y crítico al impartidor VET de forma amistosa y profesional. Cuando se presentan las valoraciones durante la sesión de feedback oral al final de la Peer Visit, éstas deben estar preparadas y formuladas con gran cuidado para no ofender a los representantes del impartidor de VET y causar conflictos.

Los representantes del impartidor VET, por otro lado, no deberían ni empezar a defenderse a sí mismos, ni argüir su caso contra los descubrimientos, sino aceptar que el feedback es una información valiosa en su búsqueda de desarrollo y crecimiento. Por tanto, el foco de este intercambio oral debería ser llegar a una comprensión completa del feedback.

Así, tanto los Peers como el impartidor VET deben colaborar en el manejo constructivo del feedback. Ayudará a ello que la plantilla del impartidor VET revisado adopte una postura de confianza en sí misma que también acepte las críticas. Los Peers deben abstenerse de cualquier clase de declaraciones excesivas o declaraciones que se centren en personas específicas. Todos los implicados deberían usar una forma inofensiva de lenguaje, las descripciones deberían ser lo más claras posible en lugar de abstractas; los Peers deberían concentrarse en el comportamiento y no en características personales supuestas; los aspectos positivos deberían ser mencionados junto con los negativos, y los juicios y conclusiones deben basarse en hechos y observaciones.

➡ Una **Lista de Comprobación para los Peers sobre feedback reflexivo y feedback constructivo** encuentra en la Caja de Herramientas (ver Reglas básicas para los Peers).



⁷ Se dará un feedback descriptivo si 1) el impartidor VET solicita explícitamente esta clase de feedback o 2) hay actitudes culturales hacia el feedback y/o la falta de, o experiencia negativa del impartidor VET en el campo de evaluación externa que sugieran un procedimiento cauteloso.

IV.4.2 Valoración final

Los Peers deberían hacer la valoración final solo tras la sesión de feedback (incluyendo la validación comunicativa) de forma que los comentarios y feedback del impartidor VET puedan ser tenidos en cuenta. Las valoraciones y conclusiones serán incluidas en el Informe Peer Review.

IV.4.3 Recomendaciones

Las recomendaciones son normalmente parte de los procedimientos de evaluación. En una Peer Review europea, los Peers formularán áreas a mejorar en el Informe Peer Review como indicación a los impartidores VET de que debería emprenderse alguna acción en estas áreas.

Los Peers solo deberían dar recomendaciones más allá de esta valoración indicativa si el impartidor VET se lo pide. Si el impartidor VET no busca recomendaciones de los Peers durante la Peer Review, esto debería aclararse antes de la Peer Review, una vez definida la misión de los Peers, o al menos en debido tiempo antes de la sesión de feedback.

Si se desean recomendaciones, éstas pueden ser presentadas y discutidas durante la Peer Visit en un intercambio abierto entre los Peers y los representantes del impartidor VET. Este debate debería centrarse en el intercambio y aprendizaje mutuo de las buenas prácticas.

IV.4.4 Consulta de los Peers

Tal como se ha hecho constar antes, el feedback útil es el agente central para la mejora de la calidad y el aprendizaje mutuo en el proceso Peer Review. El feedback puede ser una comunicación unidireccional, pero puede también desarrollarse en un diálogo entre los Peers y la institución revisada. En un debate sobre puntos fuertes y áreas a mejorar, los Peers pueden también sugerir consejo sobre ciertos temas. Esto debe hacerse cuidadosamente, aunque: los Peers deberían centrarse claramente sobre la situación que tienen entre manos y no intentar "convertir" al impartidor VET revisado para que adopte soluciones que hayan funcionado en sus instituciones. De nuevo, los Peers deberían asumir solo la función adicional de consultores si el impartidor VET se lo solicita expresamente.

IV.4.5 ¿Qué pasa si los Peers hacen descubrimientos importantes que no fueron pedidos?

Aunque la Peer Review debería centrarse principalmente sobre las Áreas de Calidad elegidas, puede suceder que los Peers hagan descubrimientos importantes referentes a temas que no están cubiertos por las Áreas de Calidad (elegidas). En este caso, los Peers y el impartidor VET deberían decidir conjuntamente cómo tratar estos resultados. Aunque las digresiones de los temas acordados deberían estar limitadas, el feedback esencial no debería ser suprimido automáticamente si no se ajusta al ámbito previamente acordado. Los descubrimientos adicionales pueden ser presentados simplemente oralmente (p. ej. en la sesión de feedback) o, si todas las partes están de acuerdo, podrían también añadirse al Informe Peer Review a modo de anexo.

IV. 5 Satisfacer los estándares de calidad

IV.5.1 Triangulación⁸

Usar diferentes métodos y diferentes fuentes de información en la recogida de datos contribuye a la calidad de la evaluación en términos de objetividad, fiabilidad y validez. Solicitar varios puntos de vista a diferentes partes interesadas durante la Peer Visit permitirá a los Peers obtener una imagen más precisa y completa.

IV.5.2 Validación comunicativa

La validación comunicativa es también usada en la investigación social cualitativa para mejorar la validez de los resultados: el feedback sobre los descubrimientos es sistemáticamente solicitado desde diferentes partes interesadas para cuestionar los datos recogidos, así como su interpretación.

⁸ En la investigación social, el planteamiento de incluir diferentes métodos y fuentes se llama triangulación.

Una validación comunicativa puede ser llevada a cabo siempre que sea necesario en el proceso Peer Review, y en la mayoría de casos será usada en las etapas finales de la Visita, es decir, justo antes, durante o después de la sesión de feedback con el impartidor VET.

IV.5.3 Reglas básicas para Peers

El comportamiento profesional de los Peers es un requisito de calidad esencial. Ellos deben adoptar una postura crítica, permaneciendo al mismo tiempo abiertos y comprensivos.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentra una lista de **Reglas básicas para Peers**.



IV.5.4 Administración del tiempo

Una buena administración del tiempo es fundamental para el éxito de una Peer Review. Es imperativo confeccionar una agenda realista para la Peer Review, ya que las actividades normalmente tienden a tomar más tiempo del planeado: si la agenda está demasiado ajustada, cualquier ligero retraso puede causar graves problemas en el proceso (el tiempo de entrevista se reduce, las observaciones no empiezan a tiempo, los retrasos se acumulan, las actividades deben posponerse con poca antelación, etc.). Las agendas deberían por tanto incluir algún tiempo extra (como pausas ampliadas) para amortiguar los retrasos.

Durante la Peer Visit, el cronometraje es esencial. Es el Facilitador Peer Review el responsable de la organización local, esto es, la disponibilidad de entrevistados y clases durante el periodo de recogida de datos, organización de la reunión final, suministro de catering y transporte (si es necesario) a lo largo de la Peer Visit.

Y no por último menos importante, se requiere de los Peers un alto nivel de disciplina de ajuste al tiempo. El Peer Coordinator (que puede ser ayudado por el Experto en Evaluación) asume la responsabilidad central de la administración del tiempo en el Peer Team. Él o ella debe asegurarse de que el cuadro temporal de la agenda es respetado, de que los Peers son puntuales, de que las sesiones de debate en el Peer Team no sobrepasan el tiempo previsto, y de que se toman decisiones, si hay algún problema, sobre cómo usar mejor el limitado tiempo disponible.

IV. 6 Duración de la Peer Visit

La duración de la Peer Visit depende de las dimensiones del impartidor VET, del alcance de las Áreas de Calidad y del tiempo disponible. Es aconsejable planear Visitas bastante cortas ya que 1) una Peer Visit interrumpirá hasta cierto punto los procesos rutinarios en el impartidor VET, y 2) los Peers no podrán disponer de permiso durante un periodo extendido de tiempo. Las Peer Visits de 2 a 3 días son las más recomendadas.

IV. 7 Elementos de la Peer Visit

➡ En la Caja de Herramientas pueden encontrarse modelos de **Agendas para la Peer Visit**.



IV.7.1 Opcional: "Sesión de preguntas y respuestas"

Si los Peers todavía necesitan información o aclaraciones del impartidor VET sobre el Autoinforme, los temas de evaluación u otros temas relevantes, por ejemplo, debería reservarse algún tiempo para una "Sesión de preguntas y respuestas" con el Facilitador Peer Review y/o otros representantes del impartidor VET.

Lo ideal es que esta sesión tenga lugar antes de la Peer Review, o en la reunión entre Peers e impartidor VET cuando se debata la agenda o, alternativamente, antes o después de la Reunión de los Peers en la víspera de la Peer Visit (si se celebra en, o cerca del, impartidor VET). Si esto no es

posible, debería reservarse algún tiempo para preguntas y respuestas al principio de la Peer Visit, por ejemplo durante la sesión de bienvenida.

IV.7.2 Bienvenida y primera sesión con el impartidor VET

El Facilitador Peer Review da la bienvenida al Peer Team y se asegura de que las preparaciones organizativas han tenido lugar. Los Peers se presentan a sí mismos a la institución VET. El Facilitador Peer Review da un resumen del propósito y objetivo del proceso de Peer Review y la programación de tiempo. Pueden estar presentes Directores/jefes de departamento para dar la bienvenida a los Peers.

IV.7.3 Entrevistas, observaciones, visita al emplazamiento y análisis en Peer Tandem

Los entrevistados (partes interesadas, como estudiantes, ex alumnos, maestros, representantes de partes interesadas, etc.) son entrevistados en grupos de unas 5 personas durante 45-60 minutos. No preparar más de 5 o 6 preguntas de entrevista para cada grupo. Si se incluye a más personas en los grupos de entrevista, el número de preguntas de la entrevista debería reducirse, o no todas las personas podrán responder a todas las preguntas a causa de las restricciones de tiempo.

Para apoyar el funcionamiento fluido de las diferentes actividades durante la Peer Visit, es aconsejable planear la organización de las entrevistas y las demás actividades y confeccionar un diagrama que muestre quién va a ser entrevistado/observado por quién, cuándo y dónde. Este diagrama organizativo también puede ser incluido en la agenda de la Peer Visit.

➡ En la Caja de Herramientas encontrará modelos de **diagramas organizativos para la Peer Visit**.



Si se están llevando a cabo observaciones, deberían escribirse directrices de observación, y analizarlas y resumirlas tras el final de la sesión de observación.

Debería reservarse tiempo suficiente para el análisis de las entrevistas/observaciones. Para una hora de entrevista, al menos se necesitará media hora para un primer análisis. Las pausas también deben tenerse en cuenta a la hora de confeccionar una agenda realista.

IV.7.3.1 Reunión del Peer Team para llevar a cabo un primer análisis interno de los descubrimientos

Durante el análisis interno, el Peer Team tiene como objetivo obtener una visión general de los resultados principales para preparar la reunión final con el impartidor VET. Tiene lugar un debate estructurado, controlado por el Peer Coordinator o el Experto en Evaluación. Se prepara un feedback conciso y significativo para maestros, otros miembros de la plantilla y la dirección. En una Peer Visit de dos días, deberían reservarse al menos tres horas para esta tarea.

IV.7.4 Sesión de feedback

Como ya se ha señalado, la reunión final al final de la Peer Visit es un elemento vital de la Peer Review. Su propósito principal es dar feedback al impartidor VET y una validación comunicativa de los descubrimientos.

Todos los Peers deberían tomar parte en la sesión de feedback. Todos ellos pueden actuar comunicando el feedback (hablando por turnos) o bien puede seleccionarse una persona para que presente el feedback, que normalmente será el Peer Coordinator. El Experto en Evaluación puede presidir la reunión final.

Por parte del impartidor VET, al menos la dirección y el Facilitador Peer Review deberían estar presentes en la reunión final. La participación puede ampliarse según la estrategia interna del impartidor VET. Puede ser útil presentar los resultados de la evaluación a un gran número de maestros y otros trabajadores del impartidor VET revisado, ya que hace a todo el proceso muy transparente para todos aquellos implicados y permite una reacción inmediata. Probablemente también eleva la conciencia de los problemas de una forma aún más eficiente que simplemente un

informe escrito ("el papel es paciente"...). Además, la divulgación de los resultados dentro del impartidor VET queda asegurada. Una reunión larga es cara y puede ser un reto organizativo para el impartidor VET. Por lo tanto, pueden seguirse otras vías para divulgar los descubrimientos dentro de la organización.

Los Peers presentan los descubrimientos y valoraciones destilados para cada área de evaluación (p. ej. mediante visualización de una presentación en PowerPoint, rotafolios, etc.). Los maestros y la dirección están invitados a comentarlos. Si la consulta Peer es uno de los principales objetivos de la Peer Review, la reunión de los Peers y el impartidor VET debería ampliarse para incluir más debates.

IV.7.5 Reflexión sobre los resultados y metaevaluación del proceso

Después de la validación comunicativa, los Peers se reúnen para revisar sus descubrimientos y valoraciones. La Peer Visit finaliza con el Peer Team rememorando la Visita. Hay dos objetivos para esta sesión final de los Peers:

- Los comentarios y preguntas de la reunión final tienen que ser meditados y debatidos de nuevo. Los Peer Teams revisan su valoración de las Áreas de Calidad.
- En una metaevaluación, los miembros del Peer Team reflejan sus experiencias, proporcionando así indicaciones para un mayor desarrollo del procedimiento de la Peer Review.

➡ En la Caja de Herramientas se encuentra una hoja para la documentación de la **Metaevaluación de los Peers**.



Herra-

V. Procedimiento de la Peer Review europea – Informe Peer Review (Fase 3)

El Informe Peer Review es el documento final. Todos los Peers deberían contribuir al informe. La redacción, sin embargo, puede ser hecha por una o dos personas, mientras los demás Peers hacen comentarios. Se recomienda que el Peer Coordinator, junto con el Experto en Evaluación, sea el responsable de producir el Informe. Normalmente, los Peers deberían llegar a conclusiones y recomendaciones comunes mediante el debate y la argumentación; si esto no fuera posible, también pueden presentarse las opiniones divergentes.

➔ Peer Review europea en la práctica: redactar el informe

La fase piloto del proyecto "Peer Review in initial VET" mostró claramente que la redacción del informe debería empezar durante la Peer Visit: una vez los Peers han vuelto a su entorno de trabajo normal, acabar el informe puede posponerse durante semanas e incluso meses. Además, normalmente no es posible la comunicación directa entre los Peers después de la Visita.

Se recomienda por tanto encarecidamente que los Peers lleguen a conclusiones comunes durante la Peer Visit, y que los resultados principales de la Peer Review estén ya insertados en los formularios durante la fase de análisis (Formulario de Valoración del Área de Calidad; Informe de la Peer Review). En caso de que sean necesarias adaptaciones (normalmente menores) tras la validación comunicativa con el impartidor VET, deberían también hacerse inmediatamente de forma que, aparte de algunos toques finales, el borrador del Informe de la Peer Review esté listo al final de la Peer Visit.

Se emite un borrador del informe, en el cual el impartidor VET revisado debería tener oportunidad de dar su feedback. El informe final debería tener en consideración estos comentarios. En la Peer Review europea, el Informe Peer Review final es dirigido principalmente al impartidor VET. Todos los grupos de partes interesadas internas relevantes (maestros, estudiantes, otros trabajadores, etc.) deberían tener acceso al informe.

Adicionalmente, el impartidor VET puede también pasar el Informe Peer Review a partes interesadas externas relevantes y/o autoridades docentes. A menudo, partes del informe (normalmente el resumen) son también accesibles al público en general, por ejemplo a través de Internet.

V. 1 Estructura del Informe Peer Review

Por razones de coherencia y transparencia, la Peer Review debería tener la misma clase de estructura y formato que el Autoinforme. Debería indicar puntos fuertes y áreas a mejorar y posiblemente, si es solicitado por el impartidor VET que está siendo revisado, recomendaciones.

El Informe Peer Review contiene:

Título, índice, (glosario y abreviaturas si es necesario)

1. Ficha técnica
2. Presentación corta del impartidor VET (alrededor de 1 página)
3. Procedimiento de la Peer Review
4. Valoración de las Áreas de Calidad
5. Valoración global
6. Anexo: p. ej. agenda para la Peer Visit, directrices de entrevista, directrices de observación

➔ El formulario de **Informe de Peer Review** se encuentra en el Anexo.



V. 2 Principios para la redacción del Informe Peer Review

Después de que el Peer Coordinator (con la ayuda del Experto en Evaluación) haya redactado el informe, los Peers lo revisan.

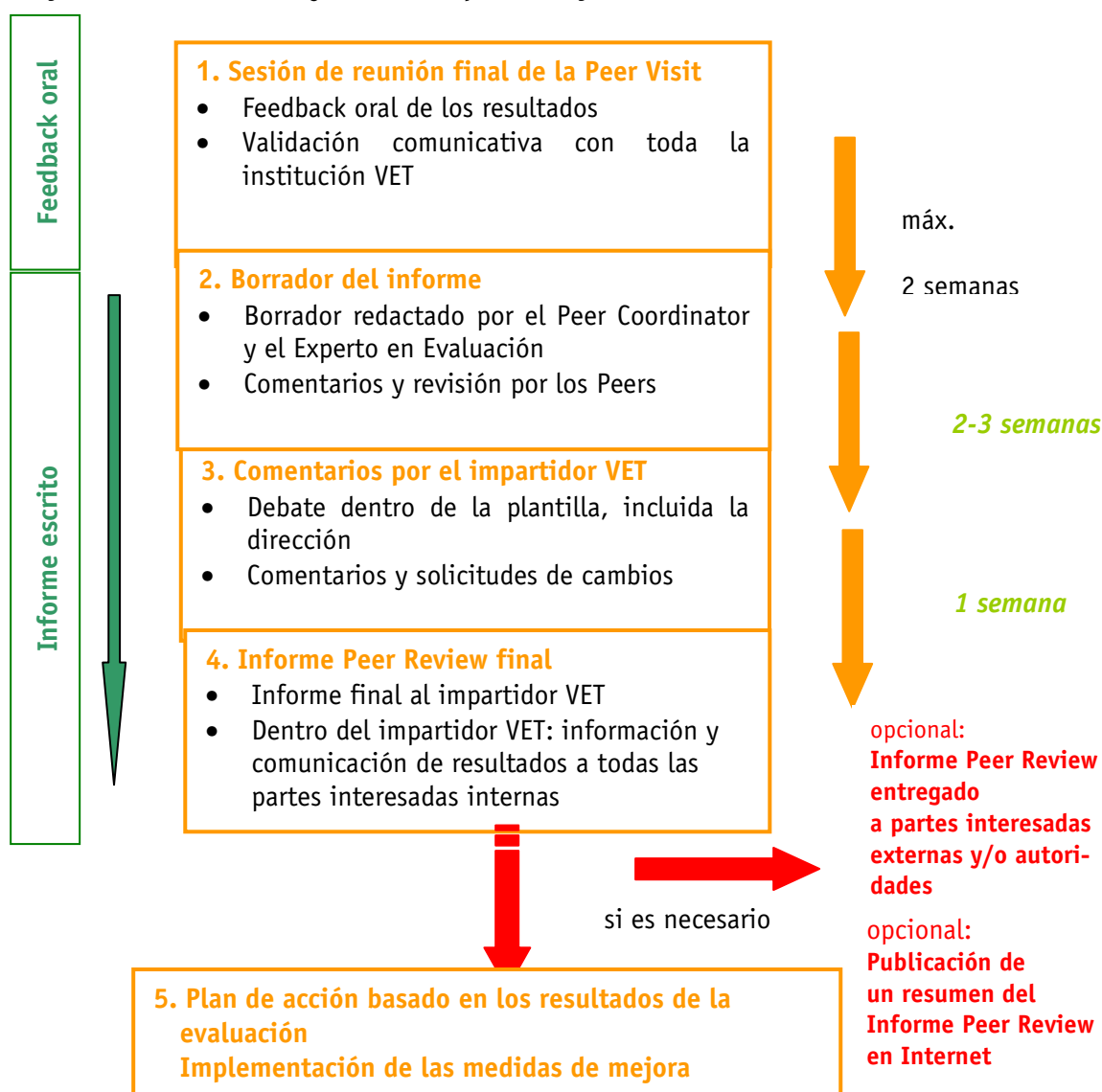
El informe debería proporcionar una descripción de los descubrimientos de la Peer Review y una valoración de estos descubrimientos dada por los amigos críticos (los Peers). Se describen los puntos fuertes y las áreas a mejorar, y se presentan las conclusiones. Si el impartidor VET está de acuerdo, las recomendaciones pueden formar también parte del informe.

El informe debería incluir solo resultados que hayan sido presentados al impartidor VET (es decir, durante la validación comunicativa). El informe no debería contener ninguna sorpresa para el impartidor VET. El informe tampoco debería incluir comentarios sobre personas concretas.

El borrador del informe es leído y validado por la institución VET, que puede comentarlo.

V. 3 Desde la Peer Visit hasta el Informe Peer Review final

Gráfica 4: Procedimiento y calendario para el Informe Peer Review



VI. Procedimiento de la Peer Review europea – Puesta de Planes en Acción (Fase 4)

Las evaluaciones deberían siempre tener un efecto sobre el trabajo práctico: deben sacarse conclusiones, y deben implementarse procedimientos para el cambio (cf. TWG for Quality in VET 2004, 9 f.) para justificar el tiempo y el esfuerzo invertido en el proceso de revisión. Poner los resultados de la Peer Review en acción es pues el elemento crítico para el éxito de la Peer Review en términos de mejora de la calidad sistemática, continua y sostenible. Entra dentro de la responsabilidad de la dirección asegurar que los resultados de la Peer Review se usan coherentemente (cf. también Capítulo III.1,1).

VI. 1 Cómo interpretar los resultados de la Peer Review

Interpretar los resultados de la evaluación es normalmente uno de los principales retos de la mejora sistemática a nivel del impartidor VET. En la Peer Review europea, varios elementos del procedimiento mejoran directamente la definición de objetivos y medidas adecuados.

Las áreas a mejorar serán indicadas durante la sesión de feedback y en el Informe Peer Review de forma abierta y comprensible; la validación comunicativa de los descubrimientos y la posibilidad de un diálogo entre los Peers y representantes del impartidor VET profundizan la comprensión y apreciación del feedback. Si se considera apropiado, los Peers también pueden proporcionar recomendaciones para el procedimiento de seguimiento.

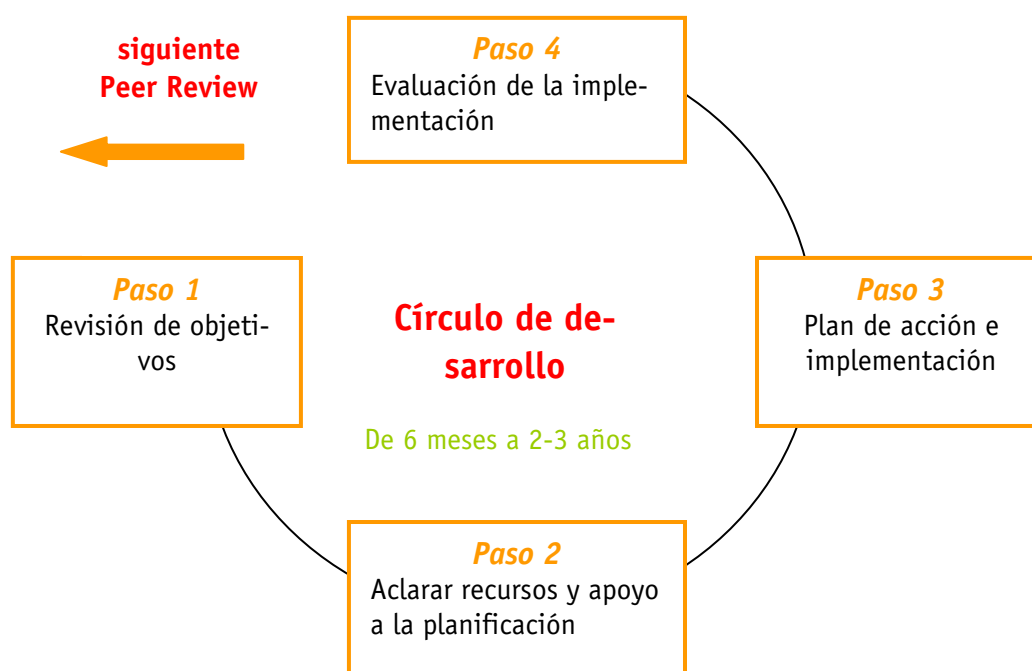
Adicionalmente, el proceso de Peer Review en sí apoya la interpretación cualitativa de los datos de autoevaluación, así como los datos recogidos durante la Peer Visit: el feedback de los Peers debería proporcionar al impartidor VET información fácilmente comprensible y significativa, como el curso futuro de procedimientos para el cambio.

VI. 2 Cómo preparar los procedimientos para el cambio

Para poner los resultados en acción, se propone un proceso sistemático basado en el círculo de calidad. Éste debería ser apoyado por una política de información sincera y exhaustiva que asegure que todas las partes interesadas relevantes tienen acceso a los resultados de la Peer Review. Si es posible, un debate abierto dentro de la organización debería preceder a la implementación de los procedimientos para el cambio. Todo esto mejorará la calidad de la toma de decisiones y mejorará la motivación y el compromiso dentro del impartidor VET.

VI. 3 Cómo proceder - un planteamiento sistemático para los procedimientos de cambio

Gráfica 5: De la información a la acción



VI.3.1 Revisión de objetivos

Si es posible, los procedimientos para el cambio deberían ser planeados cooperativamente dentro del impartidor VET. Esto debería empezar con la revisión de los objetivos de calidad y la planificación basada en los resultados de la autoevaluación y la Peer Review.

La revisión debería incluir los niveles estratégicos y los operativos, que deberían estar interconectados. Debería ser posible alcanzar los objetivos operativos dentro de un cuadro temporal realista de 6 meses a 2-3 años. Se recomienda que se definan como objetivos SMART (inteligentes):

S	específicos
M	medibles
A	atractivos
R	realistas
T	relacionados con el tiempo

VI.3.2 Aclarar recursos y planificar el apoyo

Para poner un plan en acción, es necesario aclarar los recursos disponibles e integrar el plan en todo el proceso de desarrollo de la institución. Al hacerlo, deben considerarse las necesidades individuales y de la institución:

- ¿Qué fuerzas de apoyo existen y pueden usarse? (p. ej. redes, maestros)
- ¿Qué estructuras de apoyo pueden activarse? (p. ej. grupos de calidad, observaciones de clase mutuas, tutoría, supervisión, formación de Peers, grupos de proyecto, etc.)
- ¿Qué recursos financieros, de personal (interno y externo) y de tiempo hay disponibles?
- ¿A qué estorbos y escollos debe prestarse atención?
- ¿Cómo podemos manejar situaciones desafiantes?
- ¿Cómo tratar la resistencia?

- ¿Necesitamos asesoría? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Quién podría hacerlo?
- ¿Necesitamos formación docente, nuevos métodos o nuevos modelos de acción?
- ¿Son los programas de formación para maestros adecuados y suficientes?

Se han confeccionado un plan de acción y una programación realistas y motivadores basándose en la información sobre recursos y apoyo.

VI.3.3 Plan de acción e implementación

Las siguientes preguntas orientativas pueden usarse al establecer un plan de acción:

- ¿Cómo empezamos? ¿Cuáles son los pasos siguientes? ¿Cuáles son las prioridades?
- ¿Qué tenemos que hacer para alcanzar el objetivo?
- ¿Son los objetivos e hitos adecuados a medio plazo?
- ¿Qué recursos (financieros, de personal, de tiempo) hay disponibles?
- ¿Quién está implicado o asume la responsabilidad?
- ¿Sería conveniente nombrar a un grupo director?
- ¿Quién tiene que aprobar el plan de acción?
- ¿Cómo podemos comunicar el plan de acción?

Los pasos del desarrollo pueden ser registrados en un plan de acción:

Tabla xx: Plan de acción

Actividades	Prioridad	Cuadro temporal	Responsable Persona	Recursos
¿Qué debería hacerse?	¿Qué es urgente?	¿Para cuándo?	¿Por quién?	¿Qué necesitamos?

VI.3.4 Evaluación de implementación - planificación de la siguiente Peer Review

Todos los planes de desarrollo a nivel individual y de la institución requieren otro bucle de feedback. La evaluación debe incluir la valoración de la consecución de los objetivos definidos. Algunas preguntas orientativas para determinar el éxito de las medidas de mejora podrían ser:

- ¿Cómo sabemos si hemos hecho progresos? ¿Cómo calculamos si hemos alcanzado nuestros objetivos? ¿Qué criterios e indicadores de éxito pueden formularse? ¿Qué métodos de feedback aplicamos?
- ¿Ante quién somos considerados responsables? ¿A quien tenemos que informar? ¿Quién nos recuerda seguir nuestros objetivos y nuestros planes si los descuidamos?
- ¿Qué consecuencias positivas esperamos si alcanzamos nuestros objetivos? ¿Cómo nos recompensamos a nosotros mismos si alcanzamos nuestros objetivos? ¿Qué consecuencias habrá si no alcanzamos nuestros objetivos?

Una autoevaluación de los procedimientos de implementación para cambiar puede de nuevo ser complementada por un feedback externo a través de la Peer Review, empezando el ciclo siguiente de un proceso de mejora continua.

VII. Áreas de Calidad

VII. 1 Calidad de la impartición VET y la definición de las Áreas de Calidad

¿Qué es la “calidad de la impartición VET”? El término "calidad" es un término genérico. La calidad depende del contexto, es decir, el contexto concreto tiene que ser conocido para poder definir la calidad. Una especificación útil dada por el Grupo Técnico de Trabajo (TWG) sobre Calidad en VET (cf. Faurischou, 2003) es relacionar calidad con el cumplimiento de objetivos relacionados con la impartición VET, es decir, analizar la realidad contra las expectativas:

$$\text{Calidad} = \text{Experiencia (Realidad)} / \text{Expectativas (Objetivos)}$$

Así, para determinar qué clase de impartidor VET es de alta calidad y cuál no, debe estar claro cuáles son los objetivos específicos según el contexto del impartidor VET. Los objetivos pueden ser discernidos a diferentes niveles de los sistemas VET, y varían en cierta medida de país a país y de impartidor VET a impartidor VET. Así, no hay una definición o descripción generalmente aceptada de los temas clave de calidad en VET.

El éxito de una Peer Review, sin embargo, depende de que las Áreas de Calidad significativas y relevantes hayan sido o no revisadas. Además, solo puede asegurarse la transparencia y comparabilidad entre diferentes Peer Reviews si se utiliza un marco común como punto de partida.

Así, se ha definido un marco de Áreas de Calidad para el procedimiento de Peer Review europea, que

- comprende las áreas cruciales de un impartidor VET de alta calidad en una forma clara, práctica y factible, y que
- cubre la mayoría de Áreas de Calidad nacionales de los países colaboradores, facilitando así su uso a nivel europeo, y
- sirve como herramienta para leer de forma cruzada diferentes marcos de calidad nacional, mejorando así la transparencia y la comparabilidad dentro de Europa.

VII. 2 Relación entre las Áreas de Calidad europeas para impartidores VET y marcos institucionales/nacionales

El conjunto de Áreas de Calidad (incluyendo criterios e indicadores, ver más abajo) no debería por tanto reemplazar a los marcos nacionales. En lugar de esto, se pretende apoyar la cooperación europea en la evaluación a nivel del impartidor VET: puede usarse un marco con Áreas de Calidad comunes para facilitar la Peer Review transnacional y/o que sirva de punto de comparación para revisiones llevadas a cabo en un contexto nacional.

Los elementos de calidad nacional/institucional especiales pueden, naturalmente, ser añadidos a este marco según las demandas nacionales y/o institucionales. Para un uso puramente nacional del procedimiento de la Peer Review europea, los marcos nacionales pueden sustituir a las Áreas de Calidad propuestas más abajo.

VII. 3 Catorce Áreas de Calidad Europeas para instituciones VET

Las 14 Áreas de Calidad propuestas son:

- Área de Calidad 1: Planes de estudios
- Área de Calidad 2: Aprendizaje y enseñanza
- Área de Calidad 3: Valoración
- Área de Calidad 4: Resultados del aprendizaje
- Área de Calidad 5: Entorno social y accesibilidad
- Área de Calidad 6: Gestión y Administración
- Área de Calidad 7: Escala de valores institucional y planificación estratégica
- Área de Calidad 8: Infraestructura y recursos financieros
- Área de Calidad 9: Asignación, contratación y desarrollo de la plantilla
- Área de Calidad 10: Condiciones laborales de la plantilla
- Área de Calidad 11: Relaciones externas e internacionalización
- Área de Calidad 12: Participación e interacciones sociales
- Área de Calidad 13: Perspectiva de Género
- Área de Calidad 14: Gestión y evaluación de la calidad

VII.3.1 Áreas de Calidad Básicas y Opcionales

Las 14 Áreas de Calidad comprenden cuatro Áreas de Calidad relacionadas directamente con el "negocio clave" de las instituciones VET, los procesos de aprendizaje y de enseñanza. Así pues, son llamadas "Áreas de Calidad Básicas". Puesto que estas cuatro Áreas de Calidad normalmente corresponden al poder de toma de decisiones a nivel institucional, los impartidores VET de toda Europa serán competentes para actuar sobre los resultados de la valoración externa en estas áreas. Para resaltar su importancia, estas Áreas de Calidad están posicionadas como las primeras cuatro áreas dentro del marco propuesto para la calidad a nivel del impartidor VET.

Para una Peer Review europea, se recomienda abordar al menos una de las cuatro Áreas de Calidad "Básicas".

Así, las 4 Áreas de Calidad Básicas son:

- Área de calidad 1: **Planes de estudios**
- Área de calidad 2: **Aprendizaje y enseñanza**
- Área de calidad 3: **Valoración y tests**
- Área de calidad 4: **Resultados del aprendizaje**

Las restantes 10 Áreas de Calidad (Áreas de Calidad Opcionales) se consideran necesarias para el funcionamiento de la institución VET, ya que apoyan los procesos de las Áreas de Calidad Básicas.

En el proyecto Leonardo "Peer Review in initial VET", solo se expidieron "Certificados de Peer Review europea" a impartidores/instituciones VET si se revisaron con éxito un mínimo de dos Áreas de Calidad, al menos una de las cuales debe ser un Área de Calidad Básica. El Certificado indica todas las Áreas de Calidad tratadas y las cuestiones de evaluación específicas del impartidor/institución VET para la Peer Review.

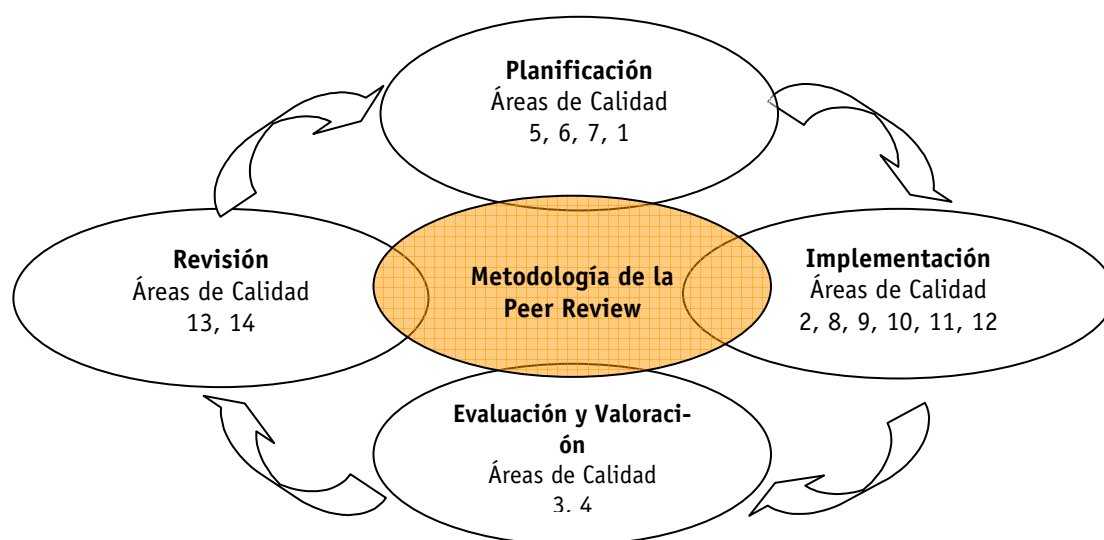
VII. 4 Las Áreas de Calidad y el Modelo de Aseguramiento de la Calidad del CQAF

Como se ha dicho en la Introducción a este Manual, el procedimiento de la Peer Review europea se basa en el Modelo de Aseguramiento de la Calidad del Marco Común de Aseguramiento de la Calidad. Se propone la Peer Review como una metodología innovadora para evaluación externa a nivel de impartidor VET.

¿Cómo se relacionan las Áreas de Calidad con el Modelo de Aseguramiento de la Calidad del CQAF?

1) Las Áreas de Calidad en sí pueden ser atribuidas directamente a uno de los elementos del modelo, p. ej. planificación, implementación, evaluación y valoración, y revisión. De esta forma, las Áreas de Calidad están relacionadas con un marco lógico de mejora continua.

Tabla: Las Áreas de Calidad dentro del Modelo de Aseguramiento de la Calidad del CQAF



2) Además, dentro del procedimiento de la Peer Review europea, todos los elementos del círculo de calidad serán considerados de una forma integral y sistemática en la valoración de las Áreas de Calidad. Planificación, implementación, evaluación y valoración, y revisión y procedimientos para el cambio deben formar parte de la autoevaluación, así como la Peer Review. Esto es para asegurar que hay una estrategia de calidad coherente y exhaustiva y un vínculo sistemático entre evaluación y mejora. Puesto que la Peer Review debería fomentar la mejora de la calidad continuada, el énfasis especial reside en el proceso de seguimiento.

VII. 5 Cómo están especificadas las Áreas de Calidad

VII.5.1 Criterios

Cada Área de Calidad es aclarada por un juego de criterios. Estos criterios identifican los aspectos clave de la calidad en el área relevante. Los criterios por tanto representan los principios de orientación para los esfuerzos de aseguramiento de la calidad y desarrollo de la calidad en el Área de Calidad específica.

En una Peer Review europea, al menos 2 criterios deberían ser revisados para cada Área de Calidad seleccionada. Sin embargo, la lista de criterios no es exhaustiva, lo que significa que pueden añadirse más criterios, según las necesidades individuales. Todos los criterios a revisar deben ser tratados en la autoevaluación y el Autoinforme.

VII.5.2 Ejemplos de indicadores

Adicionalmente, los criterios son además especificados por **indicadores que sirven para ejemplificarlos. Son meras sugerencias, y no están prescritos** para el procedimiento de la Peer

Review europea. Esto significa que **pueden ser intercambiados o complementados por otros indicadores**, si es necesario.

Algunos de los indicadores están basados en datos cuantitativos "difíciles", que pueden ser medidos y contabilizados estadísticamente (p. ej. índice de abandono). Algunos de ellos serán suministrados por el impartidor/institución VET en el Autoinforme. La mayoría de indicadores describen indicaciones cualitativas "fáciles" de la existencia de ciertas condiciones o tendencias. Los indicadores "fáciles" presentados en este Manual están formulados de una forma precisa y prescriben requisitos para el cumplimiento del indicador individual.

VII.5.3 Fuentes de prueba

Esta categoría es considerada un apoyo tanto para la institución VET como para los Peers. Las fuentes de prueba indican ejemplos y sugerencias sobre dónde y cómo los requisitos específicos para los indicadores pueden ser asignados y documentados.

- ➡ La lista entera de las **Áreas de Calidad Europeas** con criterios, indicadores y fuentes de prueba se encuentra en la Caja de Herramientas



VIII. Peers

VIII. 1 ¿Quién es un Peer?

Un Peer es una persona

- que es un igual de, o está al mismo nivel que, la persona o personas cuyo rendimiento está siendo revisado
- que trabaja en un entorno similar (y/o en una institución similar)
- que es externa (es decir, de una institución diferente) e independiente (no tiene "apuestas" personales/institucionales en el proceso de evaluación)

y

- que tiene experiencia y conocimientos profesionales específicos en el campo (comparte valores, competencia y actitudes profesionales, idioma, etc.)
- que puede ofrecer un grado de conocimientos "internos" del objeto de revisión dentro del proceso y lo combina con la visión externa de alguien que viene de una organización diferente ("interno externo").

Los Peers a veces son llamados también 'amigos críticos'.

VIII. 2 Tarea básica de los Peers

La tarea básica de los Peers es llegar a una comprensión de la situación particular del impartidor/institución VET revisado y dar un feedback crítico. Solo deberían darse recomendaciones y soluciones a los problemas si así lo solicita expresamente el impartidor VET.

VIII. 3 Composición del Peer Team

Las Peer Reviews europeas serán llevadas a cabo por **equipos de 4 Peers**. Se recomienda que el tamaño global del equipo de revisión sea un número par, porque deberían formarse grupos de dos Peers (Peer Tandems) para efectuar las entrevistas con los representantes de las diferentes partes interesadas (si se emplean Peer Teams mayores, el número de Peers no debería exceder de 8).

La composición de los Peer Teams depende del objeto de la Peer Review, ya que, en primer lugar y más importante, los Peers deben tener una amplia experiencia en las Áreas de Calidad revisadas. Es importante tener en cuenta sin embargo que el equipo en conjunto debe cubrir la experiencia y experimentación requeridas, y no necesariamente cualquier miembro suelto del equipo. En concreto, un Peer Team para una Peer Review europea debería estar formado por expertos con los antecedentes ocupacionales siguientes:

Al menos la mitad de los Peers deberían ser **Peers "reales"**, es decir, colegas de otros impartidores VET: maestros, asesores, directores, expertos en calidad, etc. Estos profesionales VET deberían tener la experiencia siguiente: 1) en los temas a revisar, 2) en procesos de enseñanza y aprendizaje (al menos 5 años de experiencia de enseñanza), y 3) en procedimientos de aseguramiento de la calidad y desarrollo de la calidad (es decir, planteamientos de gestión de calidad, métodos de evaluación, etc.). También se recomienda que dos de los Peers trabajen actualmente como maestros.

Adicionalmente, un o unos **representantes de las partes interesadas** pueden incluirse en el Peer Team. Este Peer puede venir, por ejemplo, de "colaboradores de cooperación externos", como instituciones a otros niveles educativos (p. ej. nivel secundario inferior, universidades, escuelas politécnicas), del mundo de los negocios estrechamente relacionado (representantes de empresas) o de otras partes interesadas relevantes (expertos en mercado de trabajo, actores sociales, padres, etc.).

Se recomienda que un miembro del Peer Team sea capaz de asumir la función de un **"Experto en Evaluación"** con experiencia en evaluación, moderación y comunicación. Este Peer puede también proceder de un entorno institucional que no sea VET (p. ej. evaluación, investigación, asesoría, etc.). Esta persona debería, sin embargo, tener también suficiente experiencia en VET, puesto que cumplirá tanto la función de Peer "normal" como la de Experto en Evaluación. El Experto en Evaluación no necesita ser contratado de fuera de la VET: un Peer "real" de otro impartidor VET que tenga la cualificación y experiencia requeridas puede también asumir la función de Experto en Evaluación.

VIII. 4 Funciones dentro del Peer Team

Dentro de un Peer Team, deberían cubrirse los roles siguientes:

- Peers
- un Peer Coordinator⁹
- un Experto en Evaluación
- un experto en perspectiva de género
- un Peer transnacional (si es aplicable).

VIII.4.1 Peers

Los **Peers** analizan el Autoinforme, confeccionan un plan de evaluación (quién será entrevistado, directrices de la entrevista) y llevan a cabo la Peer Review (es decir, recoger información, entrevistar, analizar descubrimientos, dar feedback, etc.).

VIII.4.2 Peer Coordinator

Además de las tareas de un Peer, el Peer Coordinator es el líder del Peer Team. Es el contacto principal para el impartidor VET, coordina y planifica las actividades de los Peers y está implicado en la moderación del proceso de revisión y administración del tiempo. También es responsable de la redacción del Informe Peer Review.

El Peer Coordinator asume pues una función central. Necesita un alto nivel de competencia en evaluación, liderazgo de equipo, comunicación, moderación y administración del tiempo, y por tanto debe ser seleccionado cuidadosamente.

VIII.4.3 Experto en Evaluación

La función de Experto en Evaluación debería también ser cubierta en el Peer Team para asegurarse de que al menos una persona tiene experiencia exhaustiva en evaluación, moderación y comunicación. Esta función puede ser asumida por el Peer Coordinator o por uno de los demás Peers del equipo.

Si el Peer Team no tiene mucha experiencia en evaluación, el Experto en Evaluación guiará al Peer Team y apoyará al Peer Coordinator en sus tareas. En este caso, el Experto en Evaluación puede ser responsable de la moderación de la reunión o reuniones de análisis interno del Peer Team donde se debatan los descubrimientos de los diversos Peer Tandems y se prepare el feedback para maestros, otros trabajadores y la dirección. Además, el Experto en Evaluación puede moderar la reunión final. También puede ayudar al Peer Coordinator en la redacción del Informe Peer Review. Si es posible, el Experto en Evaluación apoyará también a los Peers con experiencia en evaluación especial en la fase de preparación ayudándoles en la confección de las directrices de entrevista, por ejemplo.

VIII.4.4 Experto en perspectiva de género

Se recomienda encarecidamente que se incluya un Peer con conocimientos especiales en perspectiva de género en el Peer Team. El experto en perspectiva de género asegura que los aspectos de género

⁹ El Peer Coordinator puede ser designado por la institución VET en sí o por el organismo coordinador que organiza la Peer Review.

sean debidamente considerados a lo largo del proceso, es decir, desde la planificación de la revisión a través de la recogida de datos y valoración, hasta el feedback e informe.

VIII.4.5 Peer transnacional

Emplear a un Peer transnacional es opcional. Para una Peer Review europea transnacional, sin embargo, contratar a un Peer transnacional es un requisito.

Por un lado, invitar a un Peer de otro país puede ser una experiencia muy enriquecedora para todas las partes implicadas, para el Peer transnacional, el impartidor VET y los demás Peers. Enfrentarse entre sí con sistemas y prácticas diferentes puede mejorar el aprendizaje mutuo y la transferencia de innovaciones. Adicionalmente, la independencia y evidente distancia de un Peer transnacional a menudo estimula una atmósfera especial de apertura y reflexión crítica.

Pero por otro lado, incluir un Peer transnacional requiere preparaciones cuidadosas y ciertas condiciones por parte del impartidor VET y los Peers. En primer lugar, todas las partes implicadas deben ser conscientes de los esfuerzos adicionales necesarios: la cuestión del idioma, en particular, debe ser considerada cuidadosamente, así como la diversidad de sistemas VET y diferencias culturales. Invitar a un Peer transnacional normalmente también comporta financiación extra, para viajes por ejemplo o para costes de traducción.

Tabla xx: Composición del Peer Team: roles, antecedentes ocupacionales y competencias

Número de Peers (4 Peers)	Antecedentes ocupacionales	Competencias requeridas
2 Peers "reales" (mínimo)*	Profesionales de otros impartidores VET (maestros, asesores, directores, expertos en calidad, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos sobre las Áreas de Calidad bajo escrutinio Experiencia en procesos de enseñanza y aprendizaje Experiencia en procedimientos AC y DC
1 Peer "parte interesada" **	Representante de otros grupos de partes interesadas (otros niveles educativos, empresas, colaboradores sociales, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos sobre las Áreas de Calidad bajo escrutinio Experiencia en procedimientos AC y DC
1 Experto en Evaluación*	Evaluador/asesor de calidad profesional (p. ej. de un instituto de investigación/universidad, auditor independiente/organismo acreditante, también de un impartidor VET)	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos en evaluación, moderación y comunicación Conocimiento del sistema VET
1 experto en perspectiva de género*	cualquiera de los anteriores	adicional: <ul style="list-style-type: none"> Conocimientos en perspectiva de género
1 Peer Transnacional (opcional)***	cualquiera de los anteriores, normalmente un profesional VET	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos sobre las Áreas de Calidad bajo escrutinio Experiencia en procesos de enseñanza y aprendizaje Experiencia en procedimientos AC y DC

* requerido para una Peer Review europea

** recomendado para una Peer Review europea

*** requerido para una Peer Review europea transnacional

VIII. 5 Competencias y conocimientos requeridos a los Peers

Los Peer Teams en conjunto deberían tener conocimientos

- en enseñanza y aprendizaje
- en aseguramiento y desarrollo de la calidad
- en las Áreas de Calidad bajo escrutinio.

Además, un Peer debería tener conocimientos en perspectiva de género y otro Peer debería tener las competencias para cumplir el rol de Experto en Evaluación. Puesto que el procedimiento de Peer Review presentado en este manual está diseñado como instrumento transnacional, se recomienda implicar al menos a un Peer del extranjero. Para la selección de un experto transnacional, son esenciales la experiencia transnacional, competencias interculturales y habilidades de idiomas.

Así, los **requisitos adicionales** son

- conocimientos en perspectiva de género
- conocimientos de evaluación
- experiencia transnacional.

VIII. 6 Solicitar ser un Peer

El Manual también proporciona un formulario de solicitud para personas que estén interesadas en ser Peer y tengan los conocimientos relevantes. Los Peers que quieren tomar parte en una Peer Review europea se requiere que cumplimenten y presenten este formulario de solicitud.

➡ En el Anexo se encuentra un **Formulario de Solicitud de Peer**.



Herra-

VIII. 7 Preparación y formación de Peers

Los Peers tienen la obligación de analizar el Autoinforme de la institución VET y contribuir a la preparación de la Peer Visit asistiendo a reuniones con el impartidor VET y los demás Peers, estableciendo una agenda para la Peer Visit y formulando preguntas de evaluación para la Peer Review.

Antes de la Peer Review, los Peers deberían también emprender un "Programa de Formación para Peers" que les prepara para su trabajo como evaluadores externos. El programa de formación debería introducir la Peer Review como una metodología de evaluación, explicar en profundidad las diferentes fases de la Peer Review y aclarar la función y tareas de los Peers. Adicionalmente, puede suministrarse si es necesario formación en análisis de datos cuantitativos y cualitativos y en métodos de evaluación cualitativa (es decir, entrevistas y observación). Formación en habilidades fáciles, es decir, habilidades sociales, comunicativas y de moderación, deberían completar el programa de formación.

Si es posible la formación en persona, la formación para Peers también puede ser usada para apoyar a los Peers en la preparación de la Peer Visit, es decir, para proporcionar orientación en el análisis de los Autoinformes y/o asesoramiento en la preparación del diseño de Revisión y la agenda de la Peer Visit (p. ej. qué métodos se usan para qué temas, a quién entrevistar/observar, cómo preparar preguntas para directrices de entrevista o plantillas con criterios para observaciones, etc.).

➡ Peer Review europea en la práctica: Formación para Peers

En el proyecto "Peer Review in initial VET", la formación de Peers generalmente toma de 1,5 a 2 días e incluye dos secciones complementarias:

- un programa de formación por Internet para los Peers (1 día) al cual se podría acceder desde el sitio web: www.peer-review-education.net, y

- un taller de formación de asistencia en persona para Peers (0,5 - 1 día) que también serviría para preparar la Peer Visit, y por tanto normalmente tiene lugar el día antes de la Peer Visit (costes de viaje más bajos; cf. también la reunión prerrevisión del Peer Team). Esta reunión también ofreció a los Peers una oportunidad para construir el equipo.

VIII. 8 Enlace con el Facilitador Peer Review

La persona de contacto principal para el Peer Team durante todo el proceso es el **Facilitador Peer Review**. Debería poner a disposición la documentación adicional que se solicite y es responsable de la preparación y dirección organizativa de la Peer Review (invitación de personas a entrevistar, reserva de salas y otras instalaciones necesarias, logística durante la revisión, etc.). Así, la función básica del facilitador es asegurarse de que los canales de comunicación entre el impartidor/institución VET y el Peer Team (principalmente en la persona del Peer Coordinator) trabajan efectivamente. El facilitador no es un miembro del Peer Team y no hará valoraciones sobre los temas bajo escrutinio. No debería estar presente durante las entrevistas o durante los debates internos del Peer Team.

IX. Bibliografía, (recursos) y fuentes

IX. 1 Bibliografía

- 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 (2006): *Externe Evaluierung durch Peer Review. Vergleichende Analyse gängiger Verfahren, Neudefinition von Peer Review sowie Einsatzmöglichkeiten für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Erstausbildung*. Doctoral Thesis, University of 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.
- 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], Vienna.
- 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): Una Guía europea sobre Autoevaluación para impartidores VET, Grupo Técnico de Trabajo sobre Calidad en VET.
- Regulation of the FH Council on the Evaluation in the Austrian FH Sector 5/2004 (Evaluation Regulation 5/2004; EvalV0) (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 Sitios Web

IX.2.1 Peer Review y temas de calidad

- 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 Perspectiva de Género

- europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_EN.pdf
(esp. artículos 2 y 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 Informes del proyecto “Peer Review in initial VET”

IX.3.1 Informes de Proyecto

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 Informes Nacionales

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 y Peter (2005): National Report Switzerland.

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

X. Glosario

Marco Común de Aseguramiento de la Calidad (CQAF)

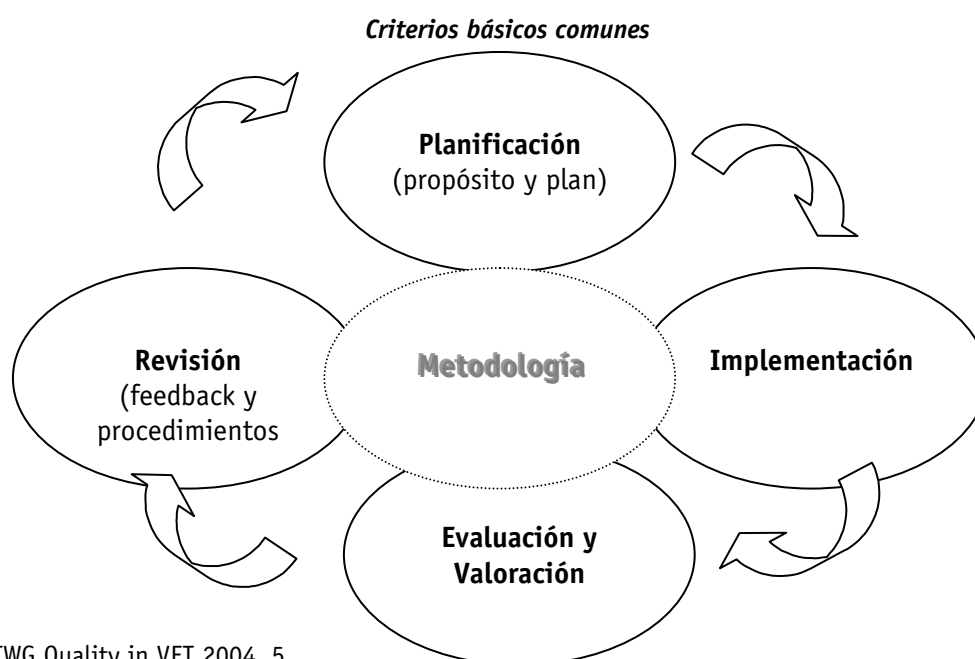
El Marco Común de Aseguramiento de la Calidad (CQAF) ha sido desarrollado por el Grupo Técnico de Trabajo sobre Calidad, un grupo de trabajo europeo de alto nivel, en cumplimiento de un mandato de la Comisión Europea.

El CQAF constituye un marco de referencia europeo para asegurar y desarrollar la calidad en VET, basándose en los principios clave de los modelos de aseguramiento de la calidad existentes más relevantes.

El CQAF comprende:

- un modelo (4 criterios básicos comunes)
- una metodología para la valoración y revisión de los sistemas: se ha puesto el énfasis en la autoevaluación, combinada con la evaluación externa;
- un sistema de control: ser identificado como apropiado a nivel nacional o regional, y posiblemente combinado con Peer Review voluntaria a nivel europeo;
- una herramienta de medición: un juego de indicadores de referencia con vistas a facilitar el control y la evaluación por estados miembros de sus propios sistemas a niveles nacional o regional.

El modelo presenta los 4 criterios básicos comunes para el aseguramiento de la calidad: Planificación, Implementación, Evaluación y Valoración, y Revisión (feedback y procedimientos para el cambio).



Fuente: TWG Quality in VET 2004, 5

Validación comunicativa

La validación comunicativa se usa en investigación social cualitativa para mejorar la validez de los resultados: el feedback sobre los descubrimientos es sistemáticamente solicitado desde diferentes partes interesadas para cuestionar los datos recogidos, así como su interpretación. Una validación comunicativa puede ser llevada a cabo siempre que sea necesario en el proceso Peer Review; en la mayoría de casos se usará en las etapas finales de la Visita, es decir, justo antes, durante o tras la sesión de feedback con el impartidor VET.

Organismo Coordinador para Peer Review

Si hay disponible una estructura adecuada y fondos suficientes, la coordinación de la red Peer Review puede ser llevada a cabo por una organización/unidad competente. Para el propósito de este Manual, esta estructura de apoyo se llamará "organismo coordinador". Establecer este organismo está recomendado para la gestión de redes complejas de Peer Review (transnacionales).

El organismo coordinador puede ser fundamental para la coordinación y organización de las Peer Reviews. Puede ser una unidad de coordinación establecida por una red de impartidores VET, la plantilla de un proyecto piloto (de financiación pública) sobre Peer Review o una agencia (más o menos) independiente de Peer Review establecida por las autoridades docentes.

El grado de influencia y el ámbito de las tareas del organismo coordinador pueden variar, según su sistema: puede procesar solicitudes procedentes de Peers, seleccionar a los Peers según un perfil predefinido, emparejar a los impartidores VET con los Peers adecuados, redactar un calendario para las Revisiones, recoger y enviar información, organizar formación para Peers y suministrar asesoramiento para los impartidores VET a lo largo de todo el proceso.

"Amigos Críticos"

Sinónimo de "Peers".

Evaluación formativa

Evaluación formativa¹⁰ es una evaluación continuada que sirve al propósito de mejorar ("formando") el objeto de evaluación, que puede ser por ejemplo un Área de Calidad, una organización entera, un programa, un proyecto, un producto, una intervención, una política o una persona. En el caso de la Peer Review europea, se lleva a cabo una evaluación formativa sobre ciertas áreas o departamentos de impartidores/instituciones VET.

El foco principal de una evaluación formativa es apoyar mejoras y el desarrollo sostenible (mientras que una evaluación sumativa se dirige hacia el aseguramiento y control de la calidad). Puede usarse para intercambiar y compartir información y proporcionar feedback a la plantilla, los estudiantes, los participantes y otras personas implicadas. En la Peer Review europea, los resultados de la revisión formativa son dirigidos principalmente a la institución revisada, para que sean usados en el desarrollo de la calidad interna.

Experto en Evaluación

El Experto en Evaluación es un Peer con conocimientos y experiencia adicionales sobre evaluación. Además de las actividades de un Peer, apoyará al Peer Team a la hora de preparar preguntas de entrevista para la Peer Visit, moderará las sesiones de debate interno del Peer Team durante la Visita y también la sesión de validación comunicativa con representantes del impartidor VET al final de la Visita. Puede también preparar/ayudar al Peer Coordinator en la redacción del Informe Peer Review.

Dirección de un Impartidor VET

Persona o personas responsables de la dirección de la institución: pueden ser los directores, rectores, directores generales, etc., además de jefes de departamento y otros directivos (p. ej. financieros, jefes de calidad, etc.).

Peers

Los Peers son casi siempre colegas de otros impartidores/instituciones VET (maestros, directores, asesores, otros trabajadores). Son externos, pero trabajan en un entorno similar y tienen experiencia y conocimientos profesionales específicos del objeto evaluado. Son independientes y "personas de igual nivel" que las personas cuyo rendimiento está siendo revisado.

Los Peers son a menudo llamados también "amigos críticos".

¹⁰ Cf. Glossar wirkungsorientierte Evaluation, Univation-Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, Köln (2004) y Nancy Van Note Chism: Peer Review de Enseñanza (1999).

Peer Review

La Peer Review es una forma de evaluación externa con el objetivo de apoyar a la institución docente revisada en sus esfuerzos de aseguramiento de la calidad y desarrollo de la calidad.

Un grupo externo de expertos, conocidos como Peers, es invitado a juzgar la calidad de diferentes campos de la institución, como la calidad de la educación e impartición de formación de departamentos individuales o de toda la organización. Durante el proceso de evaluación, los Peers normalmente visitan la institución revisada.

Facilitador Peer Review

El Facilitador Peer Review es la persona responsable para la organización y el funcionamiento fluido de la Peer Review en el impartidor/institución VET. Vigilará que los Peers sean seleccionados e invitados a su debido tiempo, que el Autoinforme esté listo y sea enviado a los Peers, y que la Peer Visit esté preparada. También será la principal persona de contacto para los Peers durante todo el procedimiento de Peer Review.

Informe Peer Review

El Informe Peer Review es una documentación escrita de la Peer Review. Es redactado por los Peers. Normalmente el Peer Coordinator, con la ayuda del Experto en Evaluación, redactará el informe basándose en notas tomadas por los Peers, debates internos entre los Peers y los resultados de la validación comunicativa. Todos los Peers contribuirán al informe y el Peer Team en conjunto es responsable del Informe Peer Review.

Peer Tandems

Los Peer Tandems son parejas de Peers. Para todas las actividades referentes a la recogida de datos, se recomienda que haya presentes dos Peers en todo momento. Esta es una condición previa importante para un proceso justo y equitativo ya que, al haber dos Peers implicados, la probabilidad de juicios subjetivos y arbitrarios puede reducirse sustancialmente (principio del control dual). Dos personas también podrán ocuparse de más de una persona. En la práctica, esto significa que el Peer Team se divide por parejas -Peer Tandems- y llevan a cabo diferentes actividades al mismo tiempo, haciendo así el proceso más eficiente.

Red Peer Review

Las Peer Reviews son muy a menudo llevadas a cabo en redes de impartidores/instituciones VET. Esta red puede haber sido establecida para el propósito de efectuar Peer Reviews o, alternativamente, una red existente puede haber decidido llevar a cabo Peer Reviews. Las redes Peer Review pueden homologar un medio valioso de intercambiar buenas prácticas y trabajar conjuntamente en la mejora de todo el sector de VET.

Impartidor/Institución de VET

En el Manual Peer Review, el término "impartidor/institución VET" se usa para englobar a las instituciones que son responsables del desarrollo y aseguramiento de la calidad, principalmente a nivel de escuela/colegio, pero también a nivel de la institución que lo mantiene si esta es donde se coordinan el aseguramiento y desarrollo de la calidad. En todo el Manual, los términos "impartidor VET" e "institución VET" se usan como sinónimos.

Calidad de Educación y Formación Profesional

"Calidad" es un término genérico y dependiente del contexto. Puede ser equiparado al cumplimiento de objetivos. Dicho de otro modo, calidad es la realidad experimentada medida contra las expectativas (objetivos). Para el procedimiento de Peer Review europea, se han definido Áreas de Calidad importantes para dar una indicación de qué calidad en educación y formación profesional inicial se trata.

Autoevaluación de un Impartidor VET

La autoevaluación es una evaluación efectuada por los propios impartidores VET. Es un planteamiento importante para favorecer el aseguramiento de la calidad y el desarrollo de la calidad a un nivel institucional en toda Europa. Para que tenga lugar una Peer Review, primero debe haberse efectuado una autoevaluación. Los resultados de la autoevaluación son una base importante para la Peer Review. Normalmente están documentados en un Autoinforme.

Autoinforme

El Autoinforme comprende los resultados de la autoevaluación del impartidor VET llevada a cabo antes de la Peer Review. Es el documento básico para la Peer Review.

Evaluación sumativa

El objetivo de la evaluación sumativa¹¹ es llegar conclusiones finales referentes a la calidad y utilidad del objeto de evaluación, que puede ser, por ejemplo, un Área de Calidad, una organización entera, un programa, un proyecto, un producto, una intervención, una política o una persona. La evaluación sumativa está dirigida al control de calidad y a la responsabilidad externa. A menudo usa información cuantitativa y comparativa para hacer recomendaciones sobre posibles acciones, como mantener, ampliar o reducir el objeto de evaluación. Las evaluaciones sumativas también apoyan el proceso de toma de decisiones por autoridades políticas y organismos de financiación.

Partes interesadas (en VET)

Las partes interesadas en VET son

- estudiantes,
- plantilla (directores, maestros, asesores y plantilla administrativa),
- empresas (como colaboradores de cooperación en la impartición de VET, como empleadores potenciales),
- instituciones educativas que conducen a VET (instituciones de educación obligatoria) o que admiten graduados de VET (sector post-secundario/secundario de educación),
- padres,
- actores sociales,
- autoridades educativas, etc.

La inclusión de varios grupos relevantes de partes interesadas en todo el proceso de revisión está altamente recomendada. En primer lugar, la evaluación de alta calidad requiere la implicación de partes interesadas en el proceso¹². Segundo, la importancia de las partes interesadas en el desarrollo y aseguramiento de la calidad ha sido repetidamente enfatizada como un aspecto importante de la política VET europea y nacional.

Estudiantes (de VET)

El término "estudiantes" se usa para denominar a los participantes en la educación y formación profesional inicial. Son sinónimos de éste alumnos, aprendices.

Triangulación

En la investigación social, el planteamiento de incluir diferentes métodos y fuentes se llama triangulación. Usar diferentes métodos y diferentes fuentes de información en la recogida de datos contribuye a la calidad de la evaluación en términos de objetividad, fiabilidad y validez. Solicitar varios puntos de vista a diferentes partes interesadas durante la Peer Visit permitirá a los Peers obtener una imagen más precisa y completa.

VET

VET es el acrónimo de "**V**ocational **E**ducation and **T**raining" (Educación y Formación Profesional).

¹¹ Cf. Glossar wirkungsorientierte Evaluation, Univation-Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, Köln (2004) y Nancy Van Note Chism: Peer Review de Enseñanza (1999).

¹² Cf. Normas para la Evaluación de Programas Educativos del Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994).

XI. Lista de Colaboradores del Proyecto LdV "Peer Review in initial VET"

Austria

- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) – Instituto Austriaco de Investigación en Formación Profesional, Austria; www.oeibf.at.
- Institut für Höhere Studien (IHS) – Instituto de Estudios Avanzados, Austria, Employment-Qualification-Innovation (EQUI); www.equi.at.
- Höhere Lehranstalt für Tourismus Wien 21 - Escuela de Turismo Vienna 21, Austria; www.tourismusschule.at.
- Höhere Technische Lehr- und Versuchsanstalt (HTL) für Textilindustrie und Datenverarbeitung Spengergasse – Escuela Técnica Superior Federal e Instituto de Investigación para la Industria Textil e IT, Austria; www.spengergasse.at.

Dinamarca

- Odense Tekniske Skole – Escuela Técnica Odense, Dinamarca; www.ots.dk.
- Dalum Uddannelses Center - Dalum Escuela de Alimentación y Tecnología (Dinamarca); www.dalumuc.dk.

Finlandia

- Opetushallitus – Consejo Nacional de Educación Finandés (FNBE), Finlandia; www.oph.fi.
- Ravintolakoulu Perho – Escuela de Cocina de Helsinki, Finlandia; www.perho.fi.
- Jyväskylän ammattiopisto, Palvelualojen oppilaitos - Jyväskylä Instituto de Catering, Finlandia; www.jao.fi.
- Etelä-Karjalan ammattiopisto - Escuela Profesional del Sur de Carelia, Finlandia; www.ekamo.fi.

Alemania

- Univation: Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH – Instituto para la Evaluación Dr. Beywl and Associates GmbH, Alemania; www.univation.org.

Hungría

- Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar – Universidad de Pécs, Facultad de Educación para Adultos y Desarrollo de Recursos Humanos, Hungría; www.pte.hu.

Italia

- Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) - Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional para los Trabajadores, Italia; www.isfol.it.
- Federazione Nazionale Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione Aggiornamento Professionale CNOS-FAP, Italia; www.cnos-fap.it.
- Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato - I.P.S.I.A, Italia; www.ipsiamonza.it.
- Istituto di Istruzione Superiore “don Milani – Depero” - Instituto Profesional de Administración, Turismo y Ocio, Servicios Sociales y Artes, Italia; www.mide.it.

- Centro Italiano Opere Femmilili Salesiane - Formazione Professionale CIOFS-FP Puglia (Italia); www.ciofsfppuglia.it.

Países Bajos

- ROC Aventus – Centro Profesional Regional Aventus, Países Bajos; www.ventus.nl.

Portugal

- Instituto de Soldadura e Qualidade - Instituto de Soldadura y Calidad (ISQ), Portugal; www.isq.pt.
- Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins - Centro de Formación Profesional para el Comercio (CECOA), Portugal; www.cecoa.pt.

Rumania

- Institutul de Stiinte ale Educatiei – Instituto de Ciencias Educativas ISE, Rumania, www.ise.ro
- Colegiul Tehnic de Posta si Telecomunicatii “Gh. Airinei” – “Gh. Airinei Escuela Técnica de Correos y Telecomunicaciones, Rumania; www.ptcbuc.8k.com.
- Universitatea Politehnica Bucuresti – Universidad Politécnica de Bucarest (PUB) (Rumania); www.pub.ro.

Suiza

- Erziehungsdirektion des Kantons Bern – Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung - Directorado Educativo de Berna, Suiza; www.erz.be.ch. IPS – “Intensivprojekt Schule”.

Reino Unido (Escocia)

- Aberdeen College, Escocia, Reino Unido; www.abcol.ac.uk.

