

Európai Peer Review Kézikönyv

Európai Peer Review Kézikönyv

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.

I Bevezetés

I.1 Mi az a Peer Review?

A Peer Review a külső értékelés egyik formája, amelynek célja az értékelt oktatási intézmény támogatása a minőségbiztosítási és minőségfejlesztési erőfeszítéseiben.

Egy intézményen kívüli szakértői csoportot, akiket Peer-eknek hívnak, felkérnek arra, hogy végezze el az intézmény egyes részlegeiben vagy a teljes intézményben folytatott oktatási és képzési tevékenység értékelését. Az értékelési folyamat során a Peer-ek látogatást tesznek az értékelt intézményben.

A Peer-ek az intézményen kívülről jönnek, de hasonló munkahelyen, hasonló környezetben dolgoznak, és az értékelendő témában specifikus szakmai tudással és tapasztalattal rendelkeznek. Függetlenek, és "azonos szinten vannak, egyenrangúak" azokkal az emberekkel, akiknek a teljesítményét értékelik.

I.2 Mire és miért jó a Peer Review?

A Peer Review, mint minőségbiztosítási és minőségfejlesztési eszköz, előnyei és haszna

Az európai szakképző intézmények a Peer Review eljárással számos előnyhöz jutnak, az által, hogy

- kritikus, de ugyanakkor építő jellegű visszajelzést kapnak a szakképzési szolgáltatásaik minőségét illetően a szakterületen dolgozó kollégáktól,
- megismerkednek egy külső perspektívával,
- megállapításokat kapnak a képzési tevékenységük minőségéről,
- megismerik az erősségeiket és jól működő gyakorlataikat, eljárásaikat,
- növeli az elszámoltathatóságot az érintettek felé,
- felderítik a működésképtelen vagy nem megfelelően működő területeket, és a gyengeségeket,
- tanácsokat kapnak és megismerik a Peer-ek jól működő eljárásait,
- kölcsönös tanulást valósítanak meg a Peer-ekkel,
- hálózatokat és együttműködést építenek ki más szakképző intézményekkel,
- egy külső értékelési jelentést kapnak az oktatásuk és a képzésük minőségéről, aránylag alacsony áron.

I.3 Melyek az Európai Peer Review eljárás céljai és alapelvei?

I.3.1 Általános célok és alapelvek

Az Európai Peer Review eljárás általános céljai a következők:

- a minőségbiztosítás és a minőségfejlesztés támogatása,
- a európai szakképzés minőségének, átláthatóságának és összehasonlíthatóságának növelése, egy egységes európai standard által, és
- az esélyegyenlőség, az egyenlő esélyek támogatása.

Az eljárás fontos specifikus követelményei és jellegzetességei a következők:

- a részt vevő egyénekre, valamint érdekeikre / érdeklődésükre és szükségleteikre való összpontosítás,
- a Peer-ek objektivitása és pártatlansága,
- az eljárás minden elemének átláthatósága minden résztvevő számára,
- titoktartási és az eredmények felhasználására vonatkozó szabályok, amelyeket előzetesen meghoznak és amelyet minden résztvevőnek be kell tartania,
- a Peer-ek (valamint az őket delegáló intézmények) és az értékelt intézmény közötti összeférhetetlenség és direkt, nyílt vetélkedés, versengés elkerülése,
- a nyíltság, nyitottság, tisztesség és őszinteség támogatása, a kölcsönös tanulás előfeltételeként,
- a kulturális különbségek és azoknak mind a szakképzésre, mind pedig az értékelésre gyakorolt hatásának az ismerete, különösen nemzetközi (transznacionális) Peer Review esetében,
- érdeklődő és kritikus attitűd kialakítása a Peer-ekben és az értékelendő intézményben,
- a Peer Review megtervezése és végrehajtása nem technikai és bürokratikus eljárás, hanem dinamikus és motiváló folyamatként, amelynek mind a Peer-ek, mind az értékelt intézmény hasznát látja.

I.3.2 Az Európai Peer Review, mint önkéntes és formatív értékelési eljárás

Az Európai Peer Review eljárást a szakképző intézmények általi önkéntes használatra fejlesztettek ki. Támogató, segítő, fejlődés/fejlesztés-orientált funkciója van, és különös hangsúlyt fektet a minőség folyamatos javításának, fejlesztésének támogatására.

Az Európai Peer Review segíti a szakképzést folytató, szolgáltató (VET) intézményt abban, hogy meghatározza képzési tevékenységének és szolgáltatásinak minőségi szintjét, valamint értékes és hasznos tanácsokkal és javaslatokkal szolgál a fejlesztéseket illetően. Ily módon az Európai Peer Review eljárás elsődleges címzettjei maguk az értékelt VET intézmények. Az eljárás központi része a folyamatos minőségfejlesztés.

I. ábra: Folyamatos minőségfejlesztés a Peer Review alkalmazásával



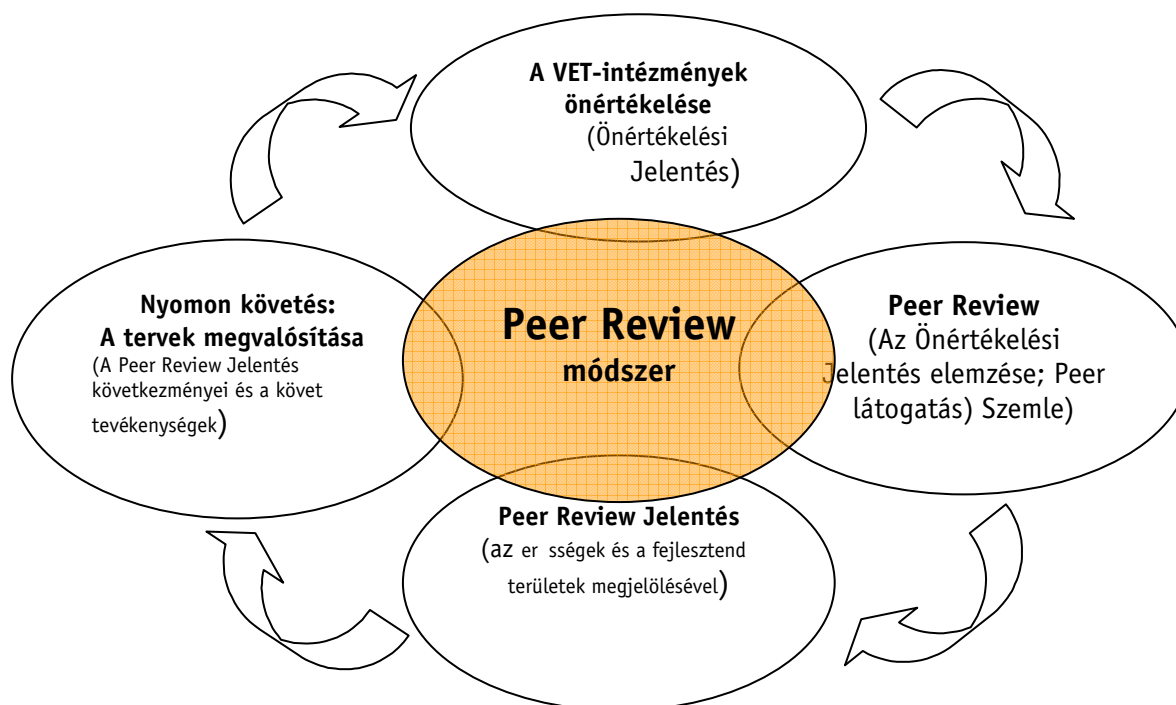
I.4 Az Európai Peer Review és a Közös Minősbiztosítási Keretrendszer (The Common Quality Assurance Framework, CQAF)

Az Európai Peer Review eljárás megfelel a Common Quality Assurance Framework (CQAF) előírásainak, amelyet az „Minőség a szakképzésben” EU Szakmai Munkacsoport (Technical Working Group on Quality in VET) dolgozott ki 2003-ban és 2004-ben, és amelyet az Európai Tanács 2004-ben hagyott jóvá

A Keretrendszeren belül a Peer Review új módszerként alkalmazható a minősbiztosításban és javításban. Alkalmazható kiterjesztett belső értékelésként, valamint a szakképzés minőségének külső értékelésére is. Továbbá, az egyes Minőség Területekhez releváns minőség kritériumok és mutatók kapcsolódnak.

A Peer Review módszertan igazodik a TWG által dolgozott Minősbiztosítás Modell-hez. Elemei tartalmazzák a folyamatos minőségfejlesztés (PDCA) kört, amely része a legkorszerűbb minőségirányítási rendszereknek. Az Európai Peer Review a következőképpen ábrázolható szisztematikus eljárásként:

2. ábra: A CQAF Minősbiztosítási Modellje és a Peer Review



I.5 Az Európai Peer Review és a nemek közötti egyenlőség elve (Gender mainstreaming)

A nemek közötti egyenlőség biztosítása az Európai Peer Review vezérelve.

A Peer Review folyamatnak elő kell mozdítania a nemek között fennálló egyenlőtlenségek megszüntetését, és törekednie kell a férfiak és a nők közötti egyenlőség elérésére a részvételi arányokat, az eszközök elosztását, az előnyöket, a feladatokat és a felelőségeket illetően, a szakképzésben, valamint a magán- és közéletben is (az Amszterdami Szerződés (1999) 2. és 3. cikkelyének megfelelően). Az érték és a figyelem elemzése, amelyek a tipikusan női és férfi igényekhez, szerepekhez, magatartásokhoz és érdeklődésekhez kötődnek, jó kiindulópontként szolgálhatnak abban, hogy a nemekkel kapcsolatos sztereotípiákat és különbségeket, egyenlőtlenségeket társadalmilag hogyan konstruálják és erősítik meg a formális és informális szervezetek és eljárások által. Minden intézkedést és

tevékenységet a saját értékén kell mérni ahhoz, hogy értékelhető kritikus bírálat szülessen, vagy változás álljon be. Ily módon a nemek közötti egyenlőség kérdését érintő önreflexió nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a Peer Review-ban működjön a „gender mainstreaming”, azaz a nemek közötti egyenlőség elve.

A következő, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó követelményeket és minőségi standardokat kell betartani az Európai Peer Review eljárás során:

- A nemek közötti egyenlőség elvét (gender mainstreaming) integrálni kell a Peer Review eljárás minden szintjén és minden szakaszában,
- A nemekre jellemző nyelvet kell használni minden jelentésben és a Peer Review során.
- Az összegyűjtött adatokat meg kell bontani a nemek szerint azért, hogy látható legyen a férfiak és a nők aránya (nő és férfi hallgatók, női és férfi személyzet).
- A Minőség Területek elemzését el kell végezni a nemek közötti egyenlőség szempontjából is, az Önértékelés és a Peer Review folyamat során.
- Egy, a nemek közötti egyenlőség terén szaktudással rendelkező Peernek (amely kiegészítő képesség) lennie kell a Peer Review team-ben. A team összeállításának a férfiak és a nők megfelelő arányát kell tükröznie. A nemek közötti egyenlőség biztosítására (gender mainstreaming) vonatkozó képzési igényeket fel kell mérni és teljesíteni kell a Peer Review előtt.
- A Peer Review során a nemek egyenlőségét figyelembe kell venni az interjú alanyok esetében, az interjúk és a megfigyelések előkészítése és végrehajtása során (a kérdések és az interjú/megfigyelési szempontok nemekre jellemző, specifikus megfogalmazása, nemekre jellemző, specifikus nyelv és viselkedés az interjúk és a megfigyelések során), valamint az elemzések, analízisek alkalmával (nemek szerinti sztereotípiák elkerülése az értékelés során, stb.).
- Ha költségvetés elemzést végzünk, az iskola és az oktatás költségvetésének nemek közötti egyenlőség szerinti elemzését is el kell végezni.

Mielőtt elvégeznénk a Peer Reviewt, a következő területeken kell el végezni a nemek szerinti egyenlőségre vonatkozó analízist:

- a szakképző intézményen – a jogok, erőforrások, részvétel, értékek és normák, amelyek nemfüggőek (nemek szerint lebontott kvantitatív adatok, valamint kvalitatív értékelés, ha lehetséges),
- az értékelői team – összetétel, a nemek közötti egyenlőséggel (gender mainstreaming) összefüggő képzési igények, és
- az Önértékelési Jelentés – az értékelt területek nemek közötti egyenlőség szempontjából történő vizsgálata, nyelvhasználat.

Ha intézkedések vannak tervbe véve a nemek közötti egyenlőtlenségek megszüntetésére, akkor egy, a nemekre gyakorolt hatás értékelést kell elvégezni. A nemek gyakorolt hatás elemzése során az egyes nemekre jellemző, specifikus követelményeket alkalmazunk, annak érdekében, hogy összehasonlítsuk és értékeljük a jelenlegi helyzetet és trendet az elvárt fejlődéssel, amely a tervezett (szak) politika hatására valósul meg. A nemekre gyakorolt hatás elemzését egy korai szakaszban kell elvégezni, azt követően, hogy megállapításra került: az értékelési folyamat hatással van a nemek közötti egyenlőségre, a nemek közötti viszonyokra / szerepekre. A hatáselemzés kritériumai a férfiak és nők közötti különbségek, a részvételt, az erőforrásokat, a normákat, értékeket és jogokat illetően.

A Gender mainstreaming külön vizsgálendő Minőség Területként is választható az Európai Peer Review során.

➡ **A Nemek közötti egyenlőség biztosításának (Gender mainstreaming) ellenőrző listája** megtalálható az Eszköztár-ban (Toolbox).

I.6 Ki alkalmazhatja az Európai Peer Review eljárást?

Az Európai Peer Review elsődleges célcsoportja a szakmai alapképzést (első szakma megszerzését) biztosító szakképző intézmények Európában, amelyek tapasztalattal rendelkeznek a minőségbiztosításban és a minőségfejlesztésben. A javasolt minimális tapasztalat egy Peer Review elvégzéséhez az, hogy egy szakképző intézmény már legalább egyszer elvégzett egy önértékelést.

I.7 Az érintettek szerepe az Európai Peer Review során

A különféle fontos érintettekből álló csoportok bevonása az egész értékelési folyamatba kiemelten ajánlott. A VET érintettjének minősül minden olyan ember, aki a szakképző intézményben dolgozik: tanárok, diákok, adminisztrátorok; az intézmény együttműködő partnerei; szülők, végzett tanulók; felnőttképző intézmények; potenciális munkáltatók, és a munkaerőpiac, oktatási hatóságok és szociális partnerek, valamint a szélesebb körű társadalom.

Hangsúlyozni kell, hogy különös figyelmet kell fordítani a vállalkozásokra, amelyek a szakképző intézmények kooperációs partnerei (gyakorlati képzés, szakmai gyakorlatok, stb.) és jövőbeli munkaadói.

Az érintettek interjú partnerek is lehetnek az önértékelés és a Peer Review során egyaránt. Peer-ek is lehetnek, ha a speciális tapasztalatuk és szakértelmük megfelel a folyamatnak. Ezen kívül az érintettek csoportjai érdeklődést mutathatnak a Peer Review végeredménye iránt is (pl. a Peer Review Jelentés).

I.8 Az Európai Peer Review dokumentálása

I.8.1 Az Európai Peer Review Portfólió

A Peer Review minden fontos dokumentumát a szakképző intézménynek az Európai Peer Review Portfólióban kell gyűjtenie. Az Európai Peer Review Portfólió tartalmazza az Általános Adatlapot (Initial Information Sheet), az Önértékelési Jelentést (Self-Report), a Peer Review Jelentést (Peer Review Report) és egyéb más fontos dokumentumot, amelyet a Peer Review során összegyűjtöttünk. A "Peer Review in initial VET" (Peer Review az első szakma megszerzésére irányuló szakképzésben) Leonardo Projektben egy bizonyítvány/tanúsítvány is kiegészíti ki a portfóliót.

I.8.2 Európai Peer Review Bizonyítvány

A "Peer Review in initial VET," Leonardo da Vinci Projekt koordinátora, együttműködve a projektet irányító csoporttal, Európai Peer Review Bizonyítványt ad annak a szakképző intézménynek, amelyik sikeresen végrehajtotta a Peer Review-t az ebben a Kézikönyvben leírt követelményeknek megfelelően.

II. Az Európai Peer Review Eljárás - Áttekintés

II.1. Az Európai Peer Review koordinálása és szervezése

A Peer Review-t többféle módon lehet megszervezni – ez függ 1) a rendelkezésre álló hálózatoktól, 2) az erőforrásoktól (emberi és pénzügyi), és 3) a szakképző intézmények igényeitől.

Egy egyszeri Peer Review-t végrehajthat egy olyan szakképző intézmény, amely külső visszajelzést vár a Peerek-től, és hálózatban szeretne dolgozni más szakképző intézményekkel ad hoc és spontán módon úgy, hogy kihasználja a már létező kapcsolatait. Ezután nem szükséges további kooperáció az értékelt szakképző intézmény és a Peer-eket biztosító szakképző (VET) intézmény között.

A Kölcsönös Peer Review-k két szakképző intézmény között szintén lehetségesek, ezek azonban erősebb és szilárdabb kooperációt igényelnek.

Legtöbbször azonban a Peer Review-kat egy három vagy több partnerből álló hálózat keretében végzik el. Ezek a hálózatok vagy már eleve léteznek, vagy pedig a Peer Review-k lefolytatása céljából hozzák létre őket. Ez általában kibővíti a kooperációt az egyszeri tevékenységtől egy sokkal kiterjedtebb networking felé: a közös előkészítő tevékenységek, mint pl. a Peer-ek kiválasztása, képzése, a Peere-ek és a szakképző intézmények összehárosítása stb., közös jelentési, beszámolási és monitoring eljárások. Egy Peer Review hálózat tagjai általában szintén megállapodnak a közös vezérelvekben és mutatókban. A hálózatban dolgozás, együttműködés előnyei a következők lehetnek:

- nagyobb szinergia a Peer Review megvalósításában a hálózatban lévő szakképző intézmények között,
- a lehetséges Peer-ek számának és intézményi háttérének kiterjesztése,
- a Peer Review szélesebb külső elismerése (amelyet teljes mértékben elfogadnak, legalábbis a hálózaton belül),
- a Peer Review lefolytatásán túl további kooperatív tevékenységek nagyobb lehetősége.

Ha a Peer Review-kat egy nagyobb hálózaton belül valósítjuk meg, szükség lesz egy koordináló testületre, amely biztosítja a Peer Review-k magas színvonalát és a hálózati tagintézmények közötti hatékony kommunikációt. Ezt a funkciót betöltheti a hálózatban részt vevő egyik szakképző (VET) intézmény is. A koordináló testület feladata, pl. a hálózat irányítása, menedzselése, a közös eljárások kidolgozásának koordinálása (vezérelvek és mutatók), támogatás és tanácsadás az egyes VET intézmények számára, a Peere-ek kiválasztása és képzése, és a Peer Review-k koordinálása és monitoringja.

Ezért van az, hogy a koordináló testület a feladatai és kötelezettségei pontosan le vannak írva az Európai Peer Review eljárás során.

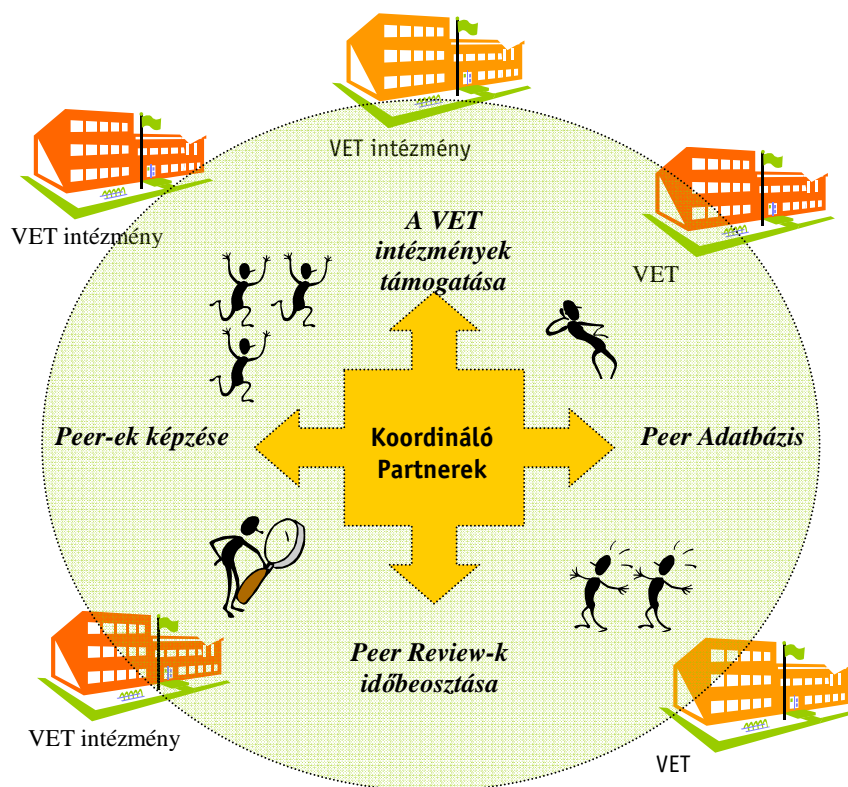
➔ Az Európai Peer Review a gyakorlatban: a Peer Review-k koordinálása a hálózatban

A "Peer Review in initial VET" LdV Project keretében elvégzett kísérleti (pilot) Peer Review-k egy 14 operatív partnerből álló hálózaton alapultak. A folyamatot négy intézet koordinálta és kísérte figyelemmel:

- Az **öibf** (Oszták Szakképzés-kutató Intézet) és az **FNBE** (Finn Oktatási Testület) voltak felelősek a **Peer Review-k koordinálásért és monitoringjáért**;
- A **Pécsi Tudományegyetem** volt a felelős partner a Peer Pályázatok feldolgozásáért és a Peer Adatbázis¹ kialakításáért,
- Az **Aberdeen College** egy web-alapú tréning programot készített el és működtetett a Peer-ek számára.

¹Ezt az adatbázist jelenleg az **öibf** fejleszti tovább egy **Európai Peer Jegyzékké**.

3. ábra: Peer Review a “Peer Review in initial VET” Projekt partner hálózatában

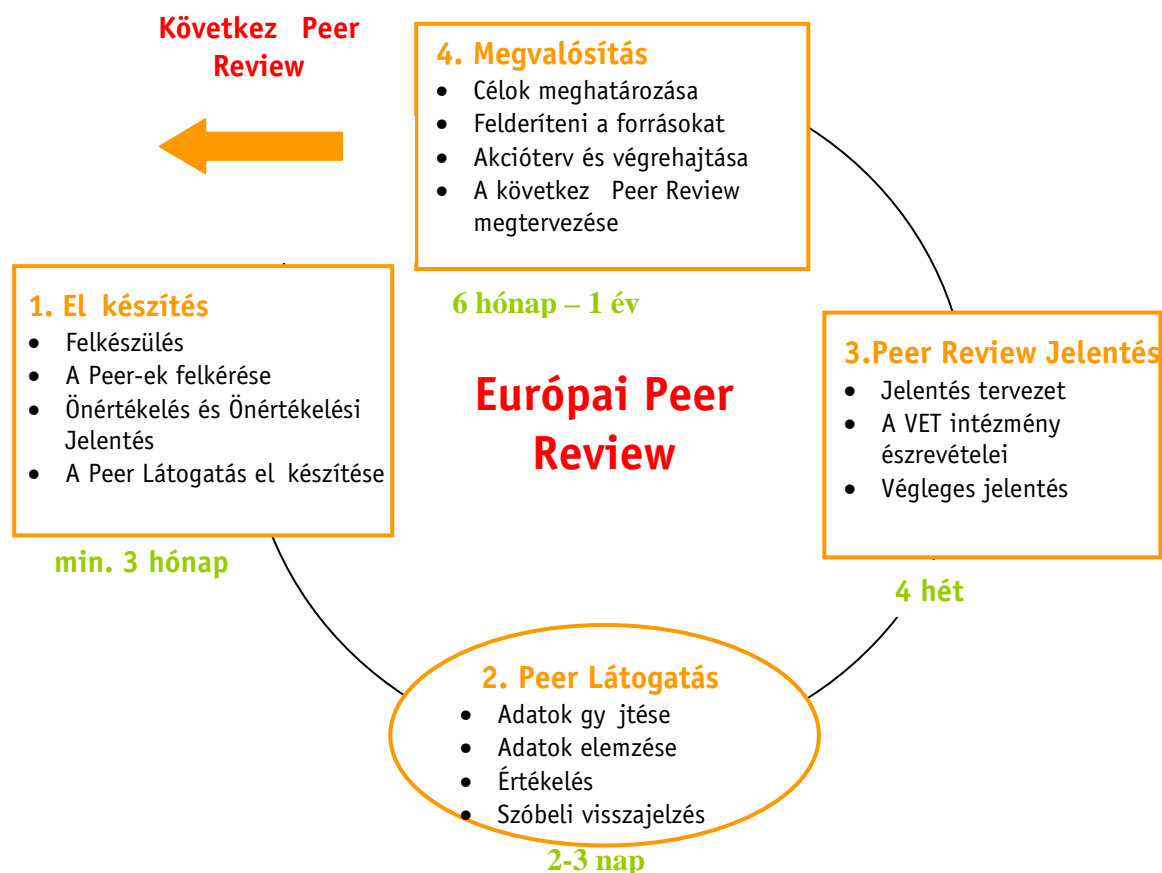


II.2. Az Európai Peer Review Eljárás négy szakasza

A Peer Review eljárás 4 szakaszból áll.

1. A Peer Review egy előkészítő szakasszal kezdődik. Ebben az első szakaszban a szakképző intézmény megszervezi a Peer Review-t és megírja az Önértékelési Jelentését. A Peer-eket ki kell választani, és képezni kell. A Peer Review időbeosztását elkészítik, és intézkedéseket tesznek, egyeztetnek a Peer Látogatással kapcsolatban.
2. A második szakasz a Peer Látogatás, amely a Peer Review eljárás központi tevékenysége: az értékelő Peer-ek látogatást tesznek a szakképző intézményben, ahol egy értékelést folytatnak le. Ennek során bejárják az intézményt, és interjúkat készítenek az érintettek különböző csoportjaival. A Peer-ek előzetes szóbeli visszajelzést adnak az intézmény számára az értékelő látogatás végén.
3. A Peer Látogatás után az értékelők elkészítik jelentésük első változatát, tervezetét. Ezt a szakképző intézmény véleményezi, és így elkészül a végleges Peer Review Jelentés.
4. A negyedik szakasz kulcsfontosságú a szakképzés és a szervezet fejlesztése szempontjából: a Peer Review eredményeit és javaslatait konkrét fejlesztési akciókká, tevékenységekké fordítják le, amelyeket megterveznek és végrehajtanak.

4. ábra: Az Európai Peer Review 4 szakasza



II.3. Az Európai Peer Review elvégzéséhez szükséges (becsült) idő

II.3.1. Az előkészítéshez szükséges idő

Sok időre van szükség a Peer Review megfelelő előkészítéséhez és megszervezéséhez.

Ha az önértékelést már korábban elvégezték, a Peer Review folyamatot szinte azonnal el lehet kezdeni. Azonban legalább három hónapot kell hagyni a Látogatás, értékelés előkészítésére és megszervezésére. Az Önértékelési Jelentést legalább egy hónappal a Peer Review előtt rendelkezésre kell bocsátani, hogy az értékelők megfelelően felkészülhessenek a Látogatásra.

Ha az önértékelést nem hajtották végre előzetesen, akkor minimum hat hónapot kell erre szánni, az értékelő látogatást megelőzően.

II.3.2. A Peer Látogatáshoz és a Jelentéshez szükséges idő

A Peer Látogatás általában 2-3 napig tart; azonban akár 5 napig is elhúzódhat. Ez függ az értékelt intézmény méretétől és a Peer Review kiterjedtségétől, attól, hogy hány Minőség Területet értékelnek. A „Peer Review in initial VET” Projekt kipróbálási fázisában szerzett tapasztalat azt mutatja, hogy a helyszíni értékelő látogatásokra két-három napot kell számolni, plusz egy fél nap előkészítő munkát a Peer Team részéről a látogatás előtt: míg az egy nap túl kevésnek bizonyult egy átfogó és értelmes értékelésre (és ha a Peer-eknek utazniuk kell, az utazási költségre szánt pénzt hatékonyan kell felhasználni), a három napnál tovább tartó látogatás megterhelő lehet a Peer-ek és a VET intézmény számára egyaránt. Meg kell jegyezni, hogy a Peer Review hatóköre, vagyis a megvizsgált Minőség Területek számának összhangban kell lennie ezzel az időkerettel (lásd még a 3. és a 7. fejezetet).

II.3.3. A fejlesztési akciók megvalósításához és a változtatások bevezetéséhez szükséges idő

A Peer Review Jelentés kézhezvételétől számított két hónapon belül ki kell dolgozni egy akciótervet, és **hat hónap-egy év** közötti időben nyomon követési intézkedéseket kell életbe léptetni és alkalmazni.

II.4. Összefoglalás: az Európai Peer Review időbeosztása és feladatai

I. táblázat: A VET intézmények, a Peer-ek és a Koordináló Testület feladatai az Európai Peer Review Eljárásban, kronológiai sorrendben

1. szakasz - Előkészítés

Szakképző (VET) intézmény:

Felkészülés:

- ☐ Dönt arról, hogy elvégeztet egy Peer Review-t.
- ☐ Dönt a Peer Review külső megszervezéséről (egyedülálló Peer Review, Peer Review Hálózat).
- ☐ Dönt a Peer Review belső megszervezéséről (kötelezettségek és feladatok).
- ☐ Meghatározza a Minőség Területeket.
- ☐ Elküldi az Előzetes Tájékoztató Lapot (beleértve egy javaslatot a látogatás lefolytatásának körülbelüli menetéről).
- ☐ Opcionális: megszervez egy koordinációs megbeszélést a hálózatban lévő VET intézmények és a koordinációs testület részvételével.

Peer-ek és a Peer Team:

- ☐ Felkutatja a megfelelő Peer-eket, értékelendő Minőség Területeket figyelembe véve.
- ☐ Felkéri a Peer-eket, hogy pályázzanak a koordináló testülethez.
- ☐ Kiválasztja a Peer-eket a koordináló testülettel együtt
- ☐ Megkötí a szerződést a Peer-ekkel.

Önértékelés és Önértékelési Jelentés

- ☐ Elvégzi az önértékelést.
- ☐ Megírja az Önértékelési Jelentést.
- ☐ Benyújtja az Önértékelési Jelentést a Peerek-nek és a koordináló testületnek.
- ☐ Hozzáférhetővé teszi az egyéb fontos dokumentumokat a Peer-ek és a koordináló testület számára.

A Peer Látogatás előkészítése

- ☐ Beütemezi a Peer Review-t: meghatározza a dátumot és felvázol egy Peer Review-napirendet / programot.
- ☐ Megszervezi a Peer-ek előkészítő látogatását.
- ☐ Előkészíti a Peer Látogatás helyi szervezését (termek és berendezések, interjúalanyok, étkezés, intézmény bejárás stb.)
- ☐ *Javaslat:* a VET intézmény szervezzen előzetes találkozást, megbeszélést a Peerekkel, hogy tisztázzák a feladatokat és hogy megválaszolja a Peer-ek által feltett kérdéseket ("Kérdések és Válaszok" megbeszélés)

Peer-ek:

Peer-ek és a Peer Team:

- ☐ Benyújtja a jelentkezését, hogy Peer lehessen.
- ☐ Megkötí a Peer szerződést.
- ☐ Felkészül a Peer Review -ra és elvégzi a PeerTréninget.

Önértékelés és Önértékelési Jelentés:

- ☐ Fogadja az Önértékelési Jelentést a VET intézménytől.
- ☐ Elolvassa és analizálja az Önértékelési Jelentést.
- ☐ Meghatározza a Peer Review értékelési és vizsgálati témaköreit.

A Peer Látogatás előkészítése:

- ☐ Segít az Peer Review időbeosztásának, különösen a Peer Review-napirend / program elkészítésében.
- ☐ Megvitatja a Peer Team-mel az Önértékelési Jelentés tartalmát, valamint megállapodik a Peer Review témaköreit illetően.
- ☐ Elkészíti az interjúkérdéseket és a megfigyelési szempontokat.
- ☐ Részt vesz a Peer-ek előzetes csapatépítő összejövetelén és felkészül a Peer Review -ra.
- ☐ *Java*slat: a VET intézmény szervezzen előzetes találkozást, megbeszélést a Peerekkel, hogy tisztázzák a feladatokat és hogy megválaszolják a Peer-ek által feltett kérdéseket ("Kérdések és Válaszok" megbeszélés)

Koordináló testület:Felkészülés:

- ☐ Ismertetőt küld a Peer Review-ról a VET intézményeknek.
- ☐ Összegyűjti az Előzetes Tájékoztató Lapokat.
- ☐ Összeállít egy előzetes Peer Review ütemtervet a VET intézményektől kapott Előzetes Tájékoztató Lapok alapján.
- ☐ Opcionális: megszervez egy koordinációs megbeszélést a hálózatban részt vevő VET intézmények és a koordináló testület részvételével.

Peer-ek és a Peer Team:

- ☐ Felkutatja a megfelelő Peer-eket – pályázati felhívások, a pályázatok fogadása és értékelése.
- ☐ A Peer-ek és a VET intézmények összepárosítása (tekintetbe véve az értékelendő Minőség Területeket).
- ☐ A Peer-ek kiválasztása (a VET intézménnyel közösen).
- ☐ Felügyeli és segíti a Peer szerződések megkötését.

Önértékelés és Önértékelési Jelentés:

- ☐ Fogadja az Önértékelési Jelentéseket a VET intézményektől.
- ☐ Továbbítja az Önértékelési Jelentéseket a Peer-eknek (ha nem közvetlenül lett nekik elküldve).

A Peer Látogatás előkészítése:

- ☐ A Peer Review időrendjének elkészítése (a VET intézménnyel és a Peerekkel közösen).
- ☐ Megszervezi a Peer-ek felkészítését és tréningjét.

2. szakasz – Peer Látogatás**Szakképző (VET) intézmény:**Támogatja a Peer-eket a következő tevékenységekben:

- ☐ A berendezéseket és a termeket hozzáférhetővé teszi.
- ☐ Lehetővé teszi az interjúkat és a megfigyeléseket.
- ☐ Megszervezi az intézményi bejárást.
- ☐ Fogadja a visszajelzéseket a Peerek-től.

Peer-ek:

- ☐ Összegyűjti az adatokat.
- ☐ Meglátogatja a helyiségeket.
- ☐ Lefolytatja az interjúkat és a megfigyeléseket.
- ☐ Analizálja és megvitatja az eredményeket a Peer Team-ben.
- ☐ Elvégez egy szakmai értékelést és közös következtetésekre, döntésekre jut.
- ☐ A VET intézménynek szóbeli visszajelzést ad.
- ☐ Elvégez egy meta-értékelést a Peer Team-ben.

Koordináló testület:

- ☐ Opcionális: Részvétel a Peer Látogatásokon.

3. szakasz – Peer Review Jelentés**Szakképző (VET) intézmény:**

- ☐ Észrevételezi a Peer Review Jelentés tervezetét.

Peer-ek:

- ☐ Megírják a Peer Review Jelentést és benyújtják azt a VET intézménynek.
- ☐ Fogadják a VET intézmény észrevételeit és véglegesítik a Peer Review Jelentést.
- ☐ A Peer-ek részvétele befejeződik.

Koordináló testület:

- ☐ Opcionális: fogadja a Peer Review Jelentést.
- ☐ Opcionális: részvétel a Peer Review Jelentés írásában vagy véglegesítésében.

4. szakasz – A tervek végrehajtása**Szakképző (VET) intézmény:**

- ☐ Dönt a Peer Review eredményeinek, megállapításainak nyomon követéséről.
- ☐ Megtervezi a fejlesztési akciókat, javító intézkedéseket.
- ☐ Megvalósítja a fejlesztési akciókat.
- ☐ Megtervezi és megvalósítja a következő Peer Review-t.

Koordináló testület:

- ☐ Opcionális: Részvétel a követő tevékenységekben.

III. Európai Peer Review Eljárás– Előkészítés (1. szakasz)

III.1. Felkészülés

III.1.1. Döntés a Peer Review elvégzéséről

A Peer Review-ra való felkészülés a következőket foglalja magában:

- döntés, magas fokú elkötelezettség kinyilvánítása a Peer Review lefolytatásáról a vezetés és egyéb fontos érintettek részéről,
- döntés arról, hogy a Peer Review az egész intézményre, vagy annak csak bizonyos részeire terjedjen ki,
- a Peer Review céljainak és a Peer Review-val kapcsolatos elvárások meghatározása,
- a feladatok és a felelősségek, kötelezettségek megosztása, beleértve egy Peer Review Vezető és a minőségirányítási team kijelölését, és
- a Peer Review-ra szánt idő és erőforrások meghatározása.

A minőség javításának hatékonysága a közreműködő személyek együttműködésének és részvételének a függvénye. A kezdetektől a felső vezetés részéről határozott elkötelezettség (igazgató, részlegvezetők, stb.) szükséges, de ugyanúgy a munkatársak (tanári kar és adminisztratív személyzet) és egyéb fontos érdekelt felek részéről is. Ebbe bele kell, hogy tartozzon annak a kifejezett, konkrét szándéka is, hogy változtatásokat valósítsanak meg a Peer Review Jelentés folyamánként a Peer Review Eljárás 4. szakaszában (A tervek megvalósítása).

A Peer Review-val kapcsolatos minden tevékenység koordinálásáért a Peer Review Vezető a felelős. Ő, mint az intézmény munkatársa, lesz az összekötő kapocs az értékelendő szakképző intézmény és az Értékelő (Peer) Team között. Személyét körültekintően kell kiválasztani, mivel a Peer Review vezetőjeként, fő segítőjeként kulcsszerepe lesz a megvalósításban.

III.1.2. Döntés a Minőség Területekről

A következő lépés annak meghatározása, hogy mely Minőség Területekkel foglalkozzanak a Peer Review során. Az ezekről való döntést a vezetésnek kell meghoznia, a munkatársakkal és az egyéb fontos érdekelt felekkel egyetértésben. A szakképző intézmények csak olyan Minőség Területeket válasszanak ki, amelyekre ráhatásuk van. A Minőség Területekről egy áttekintést a 7. fejezet tartalmaz.

A Minőség Területek kiválasztásához a következő szempontokat kell figyelembe venni:¹

- Vannak-e olyan Minőség Területek, amelyek elengedhetetlenül fontosak, a nemzeti/regionális/helyi stb. minőség követelmények és standardok miatt?
- Vannak-e olyan Minőség Területek, amelyek kiváló gyakorlatot és minőséget prezentálnak?
- Vannak-e olyan Minőség Területek, amelyeket sürgősen felül kell vizsgálni, mivel problémákra derült fény bennük?
- Vannak-e olyan Minőségi Területek, amelyek különösen fontosak, mert pl. új fejlesztéseket akarnak bevezetni?

¹ Ezek mellett egy Európai Peer Review Tanúsítvány / Bizonyítvány megszerzésének a lehetősége is figyelembe vehető. Ez azonban csak akkor releváns, ha a megfelelő struktúrák (pl. egy koordináló testület) rendelkezésre állnak, amelyek felügyelik és figyelemmel kísérik (monitoring) az Európai Peer Review-k megvalósítását és kiadják a Bizonyítványokat azoknak a szakképző (VET) intézményeknek, amelyek sikeresen elvégeztek egy Peer Review-t az ebben a Kézikönyvben bemutatott követelmények alapján (lásd még az I.8.2. alfejezetet).

- Vannak-e olyan Minőség Területek, amelyekben innováció, fejlesztés történt, amely(ek) megvalósulását értékelni kell?
- Vannak-e olyan Minőség Területek, amelyek különös érdeklődésre tartanak számot az érintettek bizonyos csoportjai részéről?

A Minőség Területek kiválasztásának alapvető szempontja a relevanciájuk.

Ezen kívül a megvalósíthatóság, a kivitelezhetőség még egy fontos szempont: minél több Minőség Területet kell áttekinteni, annál több időre és erőforrásra lesz szükség. A “kis lépések” politikája különösen azon szakképző intézmények számára lesz megfelelő, amelyeknek kevés előzetes tapasztalatuk van az (külső) értékeléseket illetően. (Ezek az intézmények valószínűleg úgy is fognak határozni, hogy az intézménynek csak bizonyos részeit értékeltek.) Egy két napig tartó Peer Látogás esetén erősen ajánlott, hogy két Minőség Területnél többet ne válasszunk ki – csak nagyon tapasztalt értékelők képesek ennél több Minőség Területtel foglalkozni ezen időkereten belül. Meg kell azt is jegyezni, hogy ha túl sok Minőség Területet választunk, akkor vagy felületes lesz az értékelés vagy pedig a Peer-ek rá lesznek kényszerítve arra, hogy szűkítsék a vizsgálat fókuszát a Minőség Területeken belül.

Továbbá, ésszerű belefoglalni olyan területeket is, amelyek előzőleg már keresztül estek egy belső értékelésen, annak érdekében, hogy csökkentsük az önértékelési munka nagyságát.

E mellett, speciális értékelő kérdéseket fogalmazhatnak meg a Peer-ek számára: a Minőség Területeken kívül a szakképző intézmények “megbízásokat” adhatnak az értékelőknek, hogy különösen figyeljenek bizonyos specifikus szempontokra és kérdésekre, amelyek kiemelten fontosak a VET intézmény számára. Ez megnöveli a Peer Review eredményeinek hasznosságát.

III.1.3. Előzetes dokumentáció és tájékoztatás

A Peer Review-ra vonatkozó alapvető döntéseket ezután a VET intézménynek írásos formában dokumentálnia kell. A “Peer Review Előzetes Tájékoztató Lap” belső dokumentumként, valamint külső tájékoztatóként szolgál a koordináló testület, a Peer-ek és a hálózatban lévő többi VET intézmény stb. számára. A tájékoztató lapot időben, azaz legalább 3 hónappal a Peer Review előtt, ki kell tölteni és el kell juttatni a koordináló testületnek.

A “Peer Review Előzetes Tájékoztató Lap” a következő dokumentumokat tartalmazza: 1) kapcsolattartási információt, 2) a kezdeti, kiindulási állapot bemutatását és arról való döntést, hogy az intézmény elvégezteti a Peer Review-t (és azt, hogy ki hozta meg ezt a döntést), 3) a Peer Review céljait és az azzal kapcsolatos elvárásokat, 4) a megszervezés módjára vonatkozó információkat, 5) a feladatok és felelősségek belső elosztását, 6) áttekintést az eljárásról és egy időtervet (milyen lépéseket kell megtenni és mikor), 7) a Minőség Területeket, 8) további megjegyzéseket, kiegészítéseket és 9) a lehetséges Peer-ek listáját.

➔ **A Peer Review Előzetes Tájékoztató Lap megtalálható az Eszköztárban (Toolbox).**

III.1.4. Opcionális: Koordinációs Munkaértekezlet

Ha a Peer Review-kat kölcsönös értékelésként szervezik meg, vagy pedig egy szakképző intézményekből álló hálózatban végzik azokat el, a VET intézmények képviselői (és amennyiben alkalmaznak ilyen, akkor a koordináló testület) részvételével szervezett tanácskozás, munkaértekezlet megnöveli az egész folyamat hatékonyságát.¹

A következő tevékenységek lehetnek a napirend részei:

- Bemutatkozás, a szakképző intézmények rövid bemutatása;
- A szakképző intézmények elvárásai, a vezetés és a tanárok motivációja;

¹ A “Peer Review in initial VET” elnevezésű Európai Projekt esetében a 3. nemzetközi partner találkozó Trento-ban (2006. január 16-17.) ezt a célt szolgálta.

- Tájékoztatás és eszmecsere a Peer Review eljárásról (célok, célkitűzések, a folyamat és a tevékenységek, erőforrások és a résztvevők munkaideje);
- A Peer-ek szükséges szakmai kompetenciái, a Peer-ek kiválasztásának módja;
- A vezetőség és a résztvevő munkatársak elkötelezettsége;
- Ha alkalmazható: döntés a hatósági szervek tájékoztatásáról és/vagy bevonásáról;
- Ha alkalmazható: szerződéses viszonyok a 1) a szakképző intézmények és/vagy 2) a szakképző intézmények és a koordináló testület között;
- További lépések, ütemezés, kérdések.

III.1.5. Javaslat: A szakképző (VET) intézmények és a koordináló testület közötti szerződés
Ha a Peer Review-kat nagyobb számban végzik el, ésszerű a különböző felek feladatait és felelősségét kölcsönösen írásos megállapodásban rögzíteni.³ Az ilyen szerződésekben a következő szempontokat kell figyelembe venni:

- A megállapodás célja;
- Jogok és köteleességek, kölcsönös elvárások, a hálózati partnerek (és a koordináló testület, ha van ilyen) részvételének feltételei;
- A Peer Review eljárás céljai;
- A feladatok és felelősségek belső szétosztása;
- Költségek;
- Adatvédelem;
- Az oktatási hatóság / szerv bevonása (ha alkalmazható);
- Akcióterv és az akcióterv megvalósításának a felelőssége;
- Eljárás, lépések, ütemezés.

III.2. A Peer Team kiválasztása és felkérése

Miután megszületett a döntés a Peer Review lefolytatásáról, valamint a Minőség Területek kiválasztásra kerültek, a szakképző intézmény és/vagy a koordináló testület megkezdi a Peer-ek toborzását. A leendő Peer-ek számára el lehet küldeni az előzetes információkat a Peer Review eljárásról és a Peer-ek feladatairól.

A Peer-ek jöhetnek más VET intézményektől, vagy az érintettek intézményeiből/szervezeteiből. A VET intézmények javaslatot tehetnek a számukra megfelelő Peer-ekre, de a Peer-ek önszántukból is benyújthatják a jelentkezésüket. Erre a célra egy standard Peer Jelentkezési Lap alkalmazása ajánlott. Amennyiben nincs koordináló szervezet, vagy pedig csak marginálisan van bevonva, akkor a VET intézmények maguk is kiválaszthatják és felkérhetik a Peer-eket.

A Peer-ek szakértelme és tapasztalata mellett a rendelkezésre állás szintén fontos tényező a Peer Team összeállításakor. Így azon kívül, hogy az értékelőknek érteniük kell az értékelendő Minőség Területekhez, a Peer-ek és a VET intézmények időrendjének is összeegyeztethetőnek kell lennie. A Peer Koordinátor (Peer Team vezető) személyét is nagy gondossággal kell kiválasztani. Ő kulcsfontosságú személy lesz a Peer Team-ben, aki teljes körű felelősséggel bír a Peer Review folyamat megvalósításáért: kommunikáció és koordináció az Peer Team-ben, időgazdálkodás, kapcsolattartás a VET intézménnyel, stb. Ha egy Értékelési Szakértő irányítja a Peer Review -t, akkor őt is ki kell választani.

➡ További információ a Peer-ekre vonatkozóan a 8. fejezetben található: A Peer-ek

³ A "Peer Review in initial VET" elnevezésű Európai Projektben a partnerszerződések szabályozták ezeket a kérdéseket.

kiválasztása. A **Peer Jelentkezési Lap** megtalálható az Eszköztárban (Toolbox).

A VET intézménynek, vagy a koordináló testületnek tájékoztatnia kell a Peer-eket a kötelességeikről és a feladataikról, jóval a szerződés megkötése előtt. Ezért a Peer-eknek meg kell kapniuk a “Peer Review Előzetes Tájékoztató Lapot”, valamint annak összefoglalását, hogy mit fognak elvárni tőlük a Peer Review alatt. Ezt a tájékoztatást hozzá lehet csatolni a hivatalos felkérő levélhez, amelyet akkor kell kiküldeni, mihelyst sikeresen megtörtént a Peer-ek és a VET intézmények összepárosítása, és a Peer Review-k időrendje is rögzítésre került.

➡ Az Eszköztárban (Toolbox) megtalálható egy, a **Peer-ek** számára készített **Mintaszerződés**.

Összefoglalva, a Peer-ek kiválasztása és felkérése az alábbi tevékenységeket foglalja magában:

- a Peer-ek pályázata, jelentkezése egy standard jelentkezési lap segítségével,
- a Peer-ek kiválasztása a szakértelmük szerint, és összepárosításuk a VET intézménnyel,
- opcionális: egy Értékelési Szakértő toborzása, aki irányítja a Peer Review-t,
- egy Peer Koordinátor kiválasztása,
- a Peer Review időrendjének meghatározása,
- információ kiküldése a Peer-eknek 1) a Peer Review eljárásról, 2) az értékelendő VET intézményről, és 3) a Peer-ek kötelességeiről és feladatairól,
- a Peer-ekkel a szerződés megkötése és egy hivatalos felkérés kiküldése a Peer-eknek.

III.3. Önértékelés és Önértékelési Jelentés

III.3.1. Javaslatok az önértékelés végrehajtásához

A Peer Review előfeltétele egy olyan, megalapozott elemzés, amely bemutatja az erősségeket és a fejlesztendő területeket. Ezért egy szisztematikus önértékelést kell elvégezni minden külsőleg is értékelendő Minőség Területen, még mielőtt a külső értékelést, Peer Reviewt elvégeznék, és az önértékelés eredményeit dokumentálni kell az Önértékelési Jelentésben.

Az önértékelés egy intézményi szinten (vagy pedig az intézmény egyes egységei, részlegei stb. szintjén) elvégzett vizsgálatnak kell lennie, de ezt meg előzheti és támogathatja egy, az egyes munkatársak (különösen a tantestület tagjai) által lefolytatott egyéni értékelés. Az egyéni értékelésekhez egy Peer Review eljárást lehet bevezetni az egyes tanárok között (cf. Gutknecht-Gmeiner, 2005: I. rész: Nemzetközi kutatás és elemzés).

Nincs specifikus önértékelési eljárás alkalmazása előírva az Európai Peer Review folyamatában. Épp ellenkezőleg: a VET intézményeket bátorítjuk, hogy használják fel a már elvégzett méréseket és értékeléseket, hogy ne kelljen duplán dolgozniuk. Ily módon, ha az önértékelést nem olyan régen, max. 2 évvel a Peer Review előtt hajtották végre, akkor annak eredményeit felhasználhatják, és csak fel kell tölteni velük az Önértékelési Jelentést. A még nem vizsgált területek vagy szempontok esetében, természetesen, további értékeléseket kell elvégezni.

Ha egy VET intézmény először végez önértékelést, akkor javasolt, hogy vegyen igénybe segédeszközöket (és talán konzultációs lehetőséget is). Megfelelő útmutatók és kézikönyvek az önértékelések megtervezését és kivitelezését illetően bőségesen rendelkezésre állnak. Hogy csak egyet említsünk, amelyet európai szintű együttműködés keretében dolgozott ki a „Minőség a szakképzésben” EU Szakmai Munkacsoport: az “Európai Önértékelési Útmutató szakképző (VET) intézmények számára”, ez kifejezetten ajánlható.⁴

⁴ Ravnmark, Lise-Lotte (2003): A European Guide on Self-assessment for VET providers, Technical Working Group on Quality in VET; megtalálható pl. a <http://communities.trainingvillage.gr/quality> oldalon angol, német, francia és olasz nyelven.

III.3.2. Az önértékelés minőség kritériumai

Az önértékelés többféle módon végezhető el. A VET intézmények kiválaszthatnak egy számukra megfelelő eljárást, amely megfelel az igényeiknek és a tapasztalatuknak. Azonban mindenképpen javasolt, hogy egy világos és strukturált eljárást alkalmazzanak, amely a releváns Minőség Területekre és értékelési kérdésekre koncentrál. A vezetés és a munkatársak egyértelmű elkötelezettségen kívül, az eljárás során megvalósítandó feladatok és felelősségek is legyenek átláthatóak, világosan követhetőek.

Az eljárás

- legyen lefolytatva átlátható (transzparens) és tisztességes, korrekt módon,
- során minden fontos érintettet / érdekelt felet vonjanak be,
- során megfelelő értékelési módszereket alkalmazzanak, és
- során az információkat és eredményeket tegyék hozzáférhetővé.

Az önértékelés megvalósításához az időt és az erőforrásokat a kezdetektől biztosítani kell.

III.3.3. Önértékelés: az erősségek és a fejlesztendő területek értékelése

Az önértékelés során az értékelendő Minőség Területeken meg kell határozni az erősségeket és a fejlesztendő területeket. A fejlesztés érdekében végrehajtandó feladatokat szintén meg kell tárgyalni és jelezni kell az Önértékelési Jelentésben. A SWOT elemzés, pl. egy közismert, egyszerű és időtakarékos eljárás lehet a kiválasztott Minőség Területeken a teljesítmény értékelésére. Az erősségeket és a fejlesztendő területeket fel kell tüntetni az egyes Minőség Területek kritériumainak a szintjén. (lásd 8. fejezet).

III.3.4. Önértékelési Jelentés

Az Önértékelési Jelentés a Peer Review központi dokumentuma: minden fontos információt tartalmaznia kell, amely szükséges lehet a Peer Review előkészítéséhez és az arra való felkészüléshez. Emiatt minden olyan témát érintenie kell, amely értékelésre kerül a Peer Review során.

Míg a VET intézmények maguk döntenek el, hogy milyen módszereket és eljárásokat használjanak az önértékelés során, addig az Önértékelési Jelentésnek standardnak és szerkezetileg egységesnek kell lenniük, hogy összehasonlíthatóak legyenek. Az önértékelési eredmények bemutatásának világosnak, tömörnek és értelmesnek kell lennie. Az értékelést alátámasztó bizonyítékokat csatolni kell a Mellékletben.

➡ Az **Önértékelési Jelentés Formanyomtatvány**, amelyet használni kell, megtalálható az Eszköztárban (Toolbox).

A Jelentés első része az „Előzetes Tájékoztató Lap” egy bővített változata, amely minden szükséges adatot tartalmaz, amely fontos a Peer Review eljárás szempontjából. A második részben megtalálhatjuk a VET intézmény bemutatását és az intézmény által kínált képzési programok leírását, a Küldetésnyilatkozatot, a statisztikai adatokat és információt a szervezési kérdésekkel kapcsolatban. A harmadik rész tartalmazza a választott Minőség Terület önértékelésének eredményeit. Ebben kell leírni, hogy milyen erősségei és fejlesztendő területei vannak az intézménynek, és itt kell jelezni a Peer-ek számára a speciális értékelési kérdéseket is. Az utóbbi segít a Peer-eknek abban, hogy a Peer Review során azokat a területeket, témaköröket célozzák meg, amelyek a szakképző intézmény számára kiemelt fontossággal bírnak. A kiegészítő dokumentumokat a Mellékletben csatolhatjuk.

III.4. A Peer Látogatás előkészítése

III.4.1. A szakképző (VET) intézmény feladatai

Miután rögzítették a Peer Review dátumát, és kiválasztották és felkérték a Peer-eket, a Peer Review Vezetőnek gondoskodnia kell arról, hogy a Peer-ek megkapják az Önértékelési

Jelentést és minden szükséges dokumentumot maximum egy hónappal a Peer-ek látogatása előtt.

III.4.1.1. Javaslat:: Találkozó a VET intézmény és a Peer Team részvételével

Nagyon ajánlott, hogy szervezzenek egy találkozót a VET intézmény és a Peer Team részvételével, annak érdekében, hogy tisztázzák a Peer-ek kérdéseit és megvitassák a Peer Review programját, napirendjét. Itt finomíthatják az értékelő kérdéseket, dönthetnek az értékelési módszerekről és a meginterjúvolni kívánt érdekelt felek csoportjairól. További információt is adhatnak a Peer-eknek, ha azok ezt igénylik, kérik. A találkozó eredményeként elkészül a részletes Peer Látogatás program, napirend.

III.4.1.2. A Peer Látogatás proramjának, napirendjének elkészítése

A Peer Review Vezetőnek el kell készítenie Peer Látogatás részletes és megvalósítható napirendjét. Ebben a feladatban segítségére lehet az Értékelési Szakértő és/vagy a Peer-ek, mivel a napirendnek tükröznie kell az alkalmazni kívánt értékelési módszereket és azt, hogy az érintettek mely csoportjaival kívánnak interjút készíteni a Peer Látogatás során. A napirendet körültekintően kell megtervezni, annak érdekében, hogy sikeres Peer Látogatás valósuljon meg.

➡ **Peer Látogatás program / napirend minták** megtalálhatók az Eszköztárban (Toolbox).

III.4.1.3. A Peer Látogatás helyi szervezése

A Peer Látogatás helyi szervezését a Peer Review Vezető intézi, aki felelős a látogatás zökkenőmentes lebonyolításáért.

A helyi szervezés magában foglalja:

- az interjúalanyok kiválasztását,
- a termek és az eszközök biztosítását,
- irányjelzők kirakását a Peer-ek intézményen belüli tájékozódásának az elősegítésére (opcionális),
- az interjúalanyok meghívását,
- más érdekelt felek tájékoztatását és meghívását,
- frissítők és ebéd biztosítását, az intézmény bejárás megszervezését, stb.

A termeknek munkára alkalmasnak kell lenniük, és biztosítani kell, hogy az értékelés során ne zavarják meg a Peer-eket. Egy külön termet kell biztosítani a Peer Team-nek az értékelés teljes időtartamára, ahol a Peer-ek az interjúk közötti szünetekben egyeztethetnek, illetve megbeszéléseket folytathatnak. Egy nagyobb termet is kell biztosítani, a VET intézmény képviselői és a Peer Team a nyitó és a záró értekezletet megtarthatja.

III.4.2. A Peer-ek feladatai

III.4.2.1. Felkészülés az értékelésre

Az értékelésre való felkészüléshez a Peer-eknek

- el kell olvasniuk és elemezniük kell az Tájékoztató Lapot és az Önértékelési Jelentést (és kérniük kell további információt, ha szükséges),
- egy értékelés / látogatás előtti találkozót kell tartaniuk a VET intézménnyel (javasolt),
- el kell végezniük a Peer tréninget,
- eszmét kell cserélniük az Önértékelési Jelentésben foglaltakat illetően, és meg kell egyezniük a Peer Review értékelési témáit illetően,
- a Peer Review Vezetővel közösen el kell készíteniük a Peer Látogatás programját, napirendjét,

- részt kell venniük a látogatás előtti Peer Team találkozón, munkaértekezleten) (a látogatás előtti napon / estén),
- elő kell készíteni az interjú kérdéseket és megfigyelési szempontokat.

III.4.2.2. A Peer Tréning Program

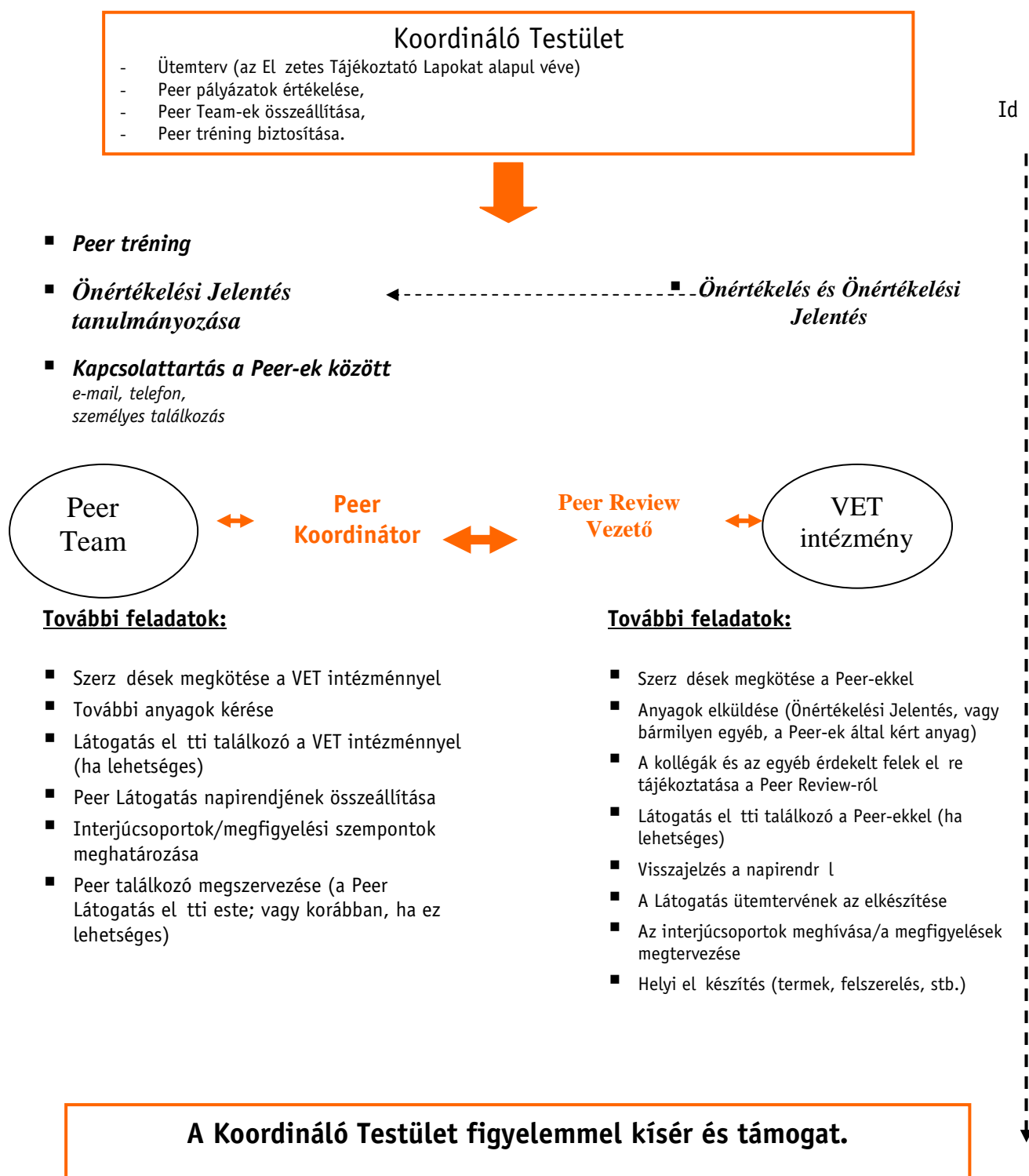
A Peer Review előtt a Peer-eknek el kell végezniük a “Peer Tréning Programot”, amely felkészíti őket a külső értékelői munkájukra (lásd a 7. fejezetet).

III.4.2.3. A Peer-ek előkészítő találkozója és előkészítő találkozó a VET intézménnyel

Lényeges, hogy a Peer Team tagjai találkozzanak a Látogatás előtt, annak érdekében, hogy megismerjék egymást és fel tudjanak együtt készülni a látogatásra. Ez elősegíti a csapatépítést és a csapat együttműködésének a hatékonyságát is fokozza az értékelő látogatás során. Az a legjobb, ha a Peer-ek már a találkozó előtt elolvasták és elemezték az Önértékelési Jelentést, így az első benyomásokról eszmét cserélhetnek és a Peer Látogatást illető specifikus kérdéseket és témákat is megvitathatják. Ha megoldható, ezt a találkozót ismételjék meg a Peer Review előtti napon. Ezen kívül hasznos, ha a Peer-ek találkozhatnak az értékelendő VET intézmény képviselőivel is (lásd 3. fejezet 4.1.1). Egy “Kérdések és Válaszok” találkozó megszervezése, amelyen általában a Peer Review Vezető képviseli az intézményt, jelentősen hozzájárulhat az értékelés sikeréhez.

Az előkészítő tevékenységek hatékony megszervezése érdekében mindkét találkozót lehet egy napra szervezni, és ha lehetséges, összekapcsolni a Peer Tréninggel. Ideális esetben az egész Peer Team együtt látogatja a Tréning Program személyes részvételhez kötött részét. A tréning után vagy alatt a Peer-ekhez csatlakozik a Peer Review Vezető (és talán a VET intézmény más felelős munkatársai). Az intézmény képviselőivel való találkozó után a Peer-ek megtartják munkaértekezletüket.

5. Táblázat: A Peer Review előkészítése során elvégzendő feladatok és kötelezettségek



➔ „Tanácsok a Peer Látogatás előkészítéséhez” c. tájékoztató anyag megtalálható az Eszköztárban (Toolbox).

IV. Európai Peer Review Eljárás – Peer Látogatás (2. szakasz)

IV.1. Mi történik a Peer Látogatáskor?

A látogatás alkalmával a Peer-ek egy rövid, de tömör értékelést végeznek, amely a szakképző intézmény által kiválasztott Minőség Területekre fókuszál. Az értékelés alapja a korábban benyújtott Önértékelési Jelentés és más releváns dokumentumok elemzése. A látogatáskor a Peer-ek ellenőrzik az önértékelési dokumentum adatainak / tényeinek pontosságát, helyességét és elvégzik saját vizsgálatukat. Mindez általában plusz információk gyűjtésével jár.

Különböző értékelési módszereket alkalmazhatunk. A rendelkezésre álló dokumentumok elemzése mellett (amelyet további írásos információ forrásokra is ki lehet terjeszteni a látogatás során), a leggyakoribb módszerek az interjúk és (fókusz) csoportos megbeszélések, valamint a megfigyelések. A begyűjtött adatokat a Peer-ek elemzik és megvitatják. Első, előzetes visszajelzést adnak a szakképző intézmény számára a látogatás végén. A PeerReview céljaitól függően, a Peer Látogatás felhasználható egy, a Peer-ek és a fogadó szakképző intézmény közötti szélesebb körű információ-, gondolat- és tapasztalatcserére, amely magában foglal(hat) Peer-ek általi tanácsadási elemeket is.

IV.2. Az adatok összegyűjtése

Az adatok összegyűjtésének legáltalánosabb és leggyakoribb módszerei:

IV.2.1. Csoportos és egyéni interjúk

A Peer Review-k során a leggyakrabban használt módszer az interjú. A cél, hogy a különböző érintettektől a lehető legtöbb információt begyűjtsék. Az interjúkat egy emberrel, vagy emberek csoportjával is le lehet folytatni (általában 5-6, de maximum 10 emberrel). A csoportok összetétele szinte mindig teljesen homogén lesz (fókusz csoportok), de a különböző érintett csoportok képviselőiből alkotott csoportok is elképzelhetők. A kiemelten fontos érintett csoportok esetén, mint pl. a diákok és a tanárok, két egymástól független interjú csoportot lehet szervezni, hogy szélesebb körű visszajelzést lehessen kapni.

Kivel készítsünk interjút?

Általában minden releváns érintett csoport képviselőjét be kell vonni az interjúkba. Az érintettek csoportjainak relevanciája függ az értékelendő Minőség Területektől. A szakképző intézmény kikiválasztja a megkérdezni kívánt érintett-csoport típusát, ebben a döntésében segíthetik a Peer-ek és az Értékelési Szakértő.

Az interjúalanyok csoportjai általában

- vezetés (az intézményvezető, a részlegvezetők, stb.),
- munkatársak (tantestület és nem pedagógus munkatársak),
- diákok,
- végzett diákok, és
- egyéb érdekelt felek, mint pl. vállalkozások képviselői, szülők, beszállítók, szociális partnerek, egyéb oktatási intézmények, oktatási hatóságok, stb.

A fontos érdekelt felek csoportjai esetében, mint pl. a tanárok és a diákok, két egymástól független interjúcsoportot is lehet szervezni, hogy teljes(ebb) körű visszajelzést kapjunk.

A meginterjúvolandó csoportok meghívása a szakképző (VET) intézmény felelőssége, amelynek – ahhoz, hogy valós, hiteles adatokat kapjanak – biztosítania kell, hogy az egyes érintett csoportokon belül az interjúPeer-ek reprezentatív módon történő kiválasztását. A Peer-eknek világos, egyértelmű kritériumokat kell támasztaniuk az interjúcsoportok összetételét illetően, és ellenőrizniük kell ezek teljesülését. Az interjúcsoportok összeállításakor különös figyelmet kell fordítani a szociális aspektusokra, mint pl. a formális és nem formális hierarchiák, fennálló konfliktusok, különböző érdekeltségek és eltérő érdeklődési körök, stb., amelyek jelentősen befolyásolhatják az interjú alanyok nyitottságát.

➔ **Az Interjú Jegyzetek és az Interjú Elemzés formanyomtatványok a Peer-ek számára megtalálhatók az Eszköztárban (Toolbox).**



Tools

IV.2.2. Intézmény bejárás

Az intézmény képviselője által vezetett bejárás során a teljes Peer Team vagy egy Peer Pár (tandem) (a Peer Koordinátor, aki a Peer Review Jelentést is írja, szintén vegyen részt) értékeli az infrastruktúrát és a berendezéseket. Ezen felül informális információt is lehet begyűjteni az intézmény különböző helyiségeiben tett látogatás során.

IV.2.3. Peer-ek általi megfigyelések (az osztálytermekben, laboratóriumokban, műhelyekben, sportpályákon, stb.)

A Peer Látogatás idején megfigyeléseket is lehet végezni. Felettebb gyakoriak a tanterem megfigyelések (óralátogatások), de megfigyeléseket lehet végezni a gyakorlati képzéseken is, pl. laboratóriumokban, műhelyekben, stb. és más szociális helyzetekben (szünetekben, stb.)

Amennyiben megfigyeléseket szeretnének végezni, azokat alaposan elő kell készíteni. A megfigyelés célja(i)t és tárgyát előre meg kell határozni (a vizsgálandó, értékelendő személyekkel együtt, amennyiben lehetséges) és ki kell dolgozni egy szisztematikus eljárást a jegyzetek készítésére vonatkozóan. Az értékelésben, az egyéni szituációk értékelését úgy kell csoportosítani, hogy a következtetések a szakképző intézmény egészére összpontosítsanak, vonatkozzanak, és ne az egyes tanárookra.¹⁵

A bejárást össze lehet kapcsolni bizonyos, specifikus tanítási tanulási tevékenységek megfigyeléseivel, mely ez esetben több időt vesz igénybe. Az egy bizonyos témára összpontosító óralátogatásokon túl, egész osztályokat is nyomon követhetnek a nap folyamán, vagy minden osztályba betekinhetnek egy rövid látogatás keretében.

IV.2.4. Egyéb módszerek

A módszerek széles skálája alkalmazható annak érdekében, hogy az értékelés tartalmához és céljaihoz igazítsák a folyamatot. A Peer Látogatás fent említett legáltalánosabb módszerein kívül, sokfajta egyéb módszert is alkalmazhatnak: pl. (rövid) kérdőívek és felmérések, a releváns dokumentumok összegyűjtése és elemzése, nyomon követés, fényképes, vagy videóra felvett anyagok értékelése, képértékelés, szerepjáték, stb.

IV.3. Az adatok elemzése

A látogatás előtt a Peer-eknek az Önértékelési Jelentés alapján egy előzetes elemzést és értékelést kell végezniük. A látogatás alatt tanácsos azon nyomban végignézni és megvitatni a kapott adatokat és az egyes tevékenységeket. A Peereknek nem szabad azon nyomban következtetéseket levonni, hanem gondosan mérlegelni kell a talált bizonyíték súlyát és további információk gyűjtésére kell törekedniük, ha a ténymegállapítások nem meggyőzőek,

⁵ ¹ Amennyiben komoly problémákra bukkannának egy adott tanár esetében, a visszajelzést egyenesen a tanárnak kell adni (és esetleg az igazgatónak), de nem szabad a Peer Review Jelentésben megemlíteni.

teljes körűek. A ténymegállapítások „kommunikatív” megerősítése – különösen a diákokkal, mint végső kedvezményezettekkel vagy pedig a felelős vezetéssel – szintén segíthet a kapott adatok felülvizsgálatában és egy sokkal teljesebb, átfogóbb benyomás kialakításában. Annak érdekében, hogy letisztuljon, analizálásra és megvitatásra kerüljön a begyűjtött információ, elegendő időt kell fenntartani a Peer Párok ismétlődő eszmecseréjére, csakúgy mint a ténymegállapítások végső elemzésére az egész Peer Team-ben.

➔ Az Európai Peer Review a gyakorlatban: biztosítsunk elég időt az elemzésre

A Peer-ek tapasztalatai a „Peer Review in initial VET” Projekt kipróbálási szakaszában azt mutatták, hogy az elemzésre szánt megfelelő mennyiségű idő döntő fontosságú: ha a Peer Látogatás programja túlságosan nagy mennyiségű adat összegyűjtésére összpontosít, akkor nagyon kevés idő marad az elemzésre és az értelmezésre. A Peer-ek ekkor túlterheltek, feszültek, zaklatottnak érzik magukat, és nehézségeik lesznek akkor, amikor a végső értékelést el kell készíteniük. Ezért meg kell találni az egyensúlyt a különböző érdekelt felektől a megfelelő mennyiségű, de ugyanakkor minden részletre kiterjedő adathalmaz begyűjtése (lásd később, „Háromszögezés” (Triangulation)), és a kapott eredmények alapos elemzése és megvitatása között.

IV.4. Értékelés és visszajelzés

A Peer Review központi eleme az értékelés, vagyis az intézmény Peer-ek általi szakmai értékelése. Fontos a megfelelő mennyiségű idő biztosítása a kapott eredmények rendszerezésére és szűrésére, ezek megbízhatóságának és relevanciájának megállapítására, a Peer Team-ben a különböző perspektívák és vélemények megvitatására és a közös konklúziók megállapítására.

A Peer-ek tartsanak egy utolsó megbeszélést, mielőtt a szaképző intézmény képviselőivel együtt megtartják a visszajelző értekezletet. Ezen a találkozón az összegyűjtött adatokat újra áttekintik, és újra megnézik a relevanciájukat és reprezentatív értéküket. A fontos szempontokat kiválaszthatják és powerpoint prezentációkban felvázolhatják, amelyet az intézmény képviselőinek megmutathatnak. A Peer-ek megbeszélésén a Peer Team tagjainak eltérő véleményeit is figyelembe kell venni. Javasolt, hogy a Peer-ek közös megegyezésre jussanak; a különböző véleményekről szóló határozat csak akkor szülessen, ha nem sikerült egyezsége jutni. Minden értékelő megállapítást alá kell támasztani bizonyítékokkal.

➔ A **Minőség Terület Értékelő Nyomtatvány** megtalálható az Eszköztárban (Toolbox)



IV.4.1. Szóbeli visszajelzés

Nagyon hasznos rész a visszajelzés a Peer Review végén, amelynek során a Peer-ek kommunikálják ténymegállapításaikat (és talán ajánlásait is) az értékelt, intézménynek. Ez lehetővé teszi a kommunikatív megerősítést – az intézmény közvetlen megjegyzései formájában, ide értve a félreértések vagy irreleváns következtetések tisztázását – és egy eszmecserét a Peer-ek és a vizsgált intézmény között.

A visszajelzések lehetnek pusztán leíró jellegűek – csupán a Peer Review során talált dolgok jellemzése –, de lehetnek értékelő jellegűek is, azaz bemutatják az erősségeket és rámutathatnak a fejlesztendő területekre. Az utóbbi eset áll fenn az Európai Peer Review esetében.²

A visszajelzés adása és fogadása természetesen tapintatosságot igénylő feladat. Egyrészt a Peer-eknek tisztában kell lenniük azzal, hogy felelősek azért, hogy használható, és kritikus

² Leíró jellegű visszajelzés adható, ha 1) a VET intézmény kifejezetten ezt kéri vagy 2) a visszajelzésre irányuló kulturális attitűdök vagy pedig a VET intézménynél a külső értékeléssel kapcsolatos tapasztalatok hiánya vagy az azzal kapcsolatos negatív élmények óvatosságot sugallnak.

visszajelzést adjanak a VET intézménynek baráti, de ugyanakkor professzionális szakszerű stílusban. Amikor a Peer Review végén a szóbeli visszajelzés során az értékelésre kerül sor, akkor azt gondosan elő kell készíteni és meg kell fogalmazni úgy, hogy az ne legyen bántó, sértő a VET intézmény számára és ne legyen konfliktusok forrása.

Másrészről, a VET intézmény képviselői ne kezdjenek el védekezni, és ne is bocsátkozzanak vitába az eredményeket, ténymegállapításokat illetően, hanem a visszajelzéseket értékes információként fogják fel, amelyet felhasználhatnak az intézmény további fejlődése és növekedése érdekében. A szóbeli eszmecsere célja az, hogy a visszajelzést teljes mértékben megértsék és értékeljék.

Ily módon mind a Peer-eknek, mind a VET intézménynek együtt kell működni a visszajelzés konstruktív kezelésében. Segítség lehet, ha a vizsgált szakképző intézmény munkatársai magabiztos hozzáállást mutatnak, amely elfogadja a kritikát. A Peer-ek tartózkodjanak a túlzottan általánosító, valamint egyes személyekre vonatkozó kijelentésektől. Minden szereplőnek óvakodnia kell a bántó nyelvezettől, a leírásoknak pedig legyenek annyira egyértelműek, amennyire csak lehetséges, és ne legyenek absztraktak, elvontak; a Peer-ek a viselkedésre kell koncentrálniuk, és nem a feltételezett személyes tulajdonságokra, a pozitív és a negatív dolgokat I egyaránt meg kell említeni, a megítélést és a következtetéseket a tényekre és megfigyelésekre kell alapozni.

➔ **Reflektív és Konstruktív Visszajelzések Ellenőrzőlistája a Peer-ek számára** megtalálható az Eszköztárban (Toolbox) (lásd A Peer-ek által betartandó alapszabályok).



IV.4.2. Végső értékelés

A végső értékelést a Peer-ek csak a visszajelző megbeszélés (beleértve a kommunikatív megerősítést is) után készítsék el, így a VET intézmény részéről érkező megjegyzések és visszajelzések belefoglalhatók. Az értékeléseket és a következtetéseket a Peer Review Jelentés tartalmazza majd.

IV.4.3. Javaslatok

A javaslatétel általában része az értékelő eljárásnak. Az Európai Peer Review esetében a Peer-ek a Peer Review Jelentésben felsorolnak bizonyos területeket, amelyek azt jelzik a VET intézményeknek, hogy ezeken a területeken javítást kellene eszközölniük (ezek a fejlesztendő területek).

Az ilyen indikatív jellegű értékelésen túli (fejlesztési) javaslatokat I csak abban az esetben kell tenniük a Peer-eknek, ha a VET intézmény erre kifejezetten kéri a Peer-eket. Ha a VET intézmény nem kér javaslatokat a Peer-ektől a Peer Review során, akkor ezt a Peer Review előtt - amikor a Peer-ek feladatai meghatározásra kerülnek n – vagy legalább a visszajelző megbeszélést megelőzően tisztázni, kommunikálni kell.

Ha igény van a javaslatételre, akkor ezeket a Peer Látogatás során prezentálni lehet és meg is lehet vitatni az intézmény képviselői és a Peer-ek között egy nyílt eszmecsere keretében. Az ilyen jellegű eszmecserenek a kölcsönös párbeszédre, tapasztalatcserére és a jó gyakorlatokból való tanulásra kell fókuszálnia.

IV.4.4. Peer-ek általi tanácsadás

Amint azt korábban kifejtettük, a hasznos visszajelzés a minőségfejlesztés és a kölcsönös tanulás központi eleme a Peer Review folyamatában. A visszajelzés lehet egyirányú kommunikáció, de párbeszéddé is alakulhat a Peer-ek és az értékelt intézmény között. Az erősségekről és a fejlesztendő területekről szóló eszmecsere során a Peer-ek bizonyos területeken tanácsokkal is szolgálhatnak. Ezt azt azonban körültekintően kell végezni: a Peer-ek az éppen fennálló helyzetre koncentrálnak, és ne kezdjék el a VET intézményt „téríteni” úgy, hogy az ő saját intézményükben jól működő megoldás(ok) adaptálását rákényszerítsék az itteni helyzetre. Ahogy azt már említettük, a Peer-ek csak akkor

töltsenek be konzultáns szerepet, ha az intézmény képviselője erre kifejezetten megkéri őket.

IV.4.5. Mi történik, ha a Peer-ek olyan eredményeket találnak, amire nem terjed ki a megbízásuk?

Habár a Peer Review elsősorban a kiválasztott Minőség Területekre kell, hogy koncentráljon, előfordulhat, hogy a Peer-ek olyan más témákat is érintő fontos tényeket, eredményeket találnak, amelyek nem a (kiválasztott) Minőség Területekre vonatkoznak. Ebben az esetben a Peer-ek és a VET intézmény közösen állapodjanak meg abban, hogyan kezeljék ezeket az eredményeket. A megbeszélte témáktól való eltérést limitálni kell, azonban a fontos visszajelzéseket nem szabad visszatartani automatikusan, ha nem illeszkedik bele az eredetileg kijelölt témákba. Az ily módon talált eredményeket elegendő pusztán szóban prezentálni (a visszajelzésre szervezett megbeszélésen), vagy pedig, ha mindegyik fél beleegyezik, akkor a Peer Review Jelentéshez kiegészítésként lehet csatolni.

IV.5. A minőségi standardok teljesítése

IV.5.1. Háromszögezés³ (Triangulation)

Ha az adatok összegyűjtése során különböző módszereket és információforrásokat alkalmaznak, ez növeli az értékelés minőségét, amely így sokkal objektívebb, megbízhatóbb és hitelesebb lesz. A Peer Látogatás során a különböző érdekelt felek álláspontjainak összegyűjtésével a Peer-ek sokkal pontosabb és teljesebb képet kapnak.

IV.5.2. Kommunikatív érvényesítés, megerősítés

A kommunikatív érvényesítést, megerősítést a kvalitatív társadalmi kutatás során is alkalmazzák, hogy megerősítsék az eredmények érvényességét: az eredményekről kapott visszajelzéseket szisztematikusan bekérlik az érintettek különböző csoportjaitól, felhívják őket, hogy reagáljanak az összegyűjtött tényadatokra, valamint az adatok értelmezésére. A kommunikatív érvényesítést bármikor végre lehet hajtani a Peer Review során, amikor csak szükséges, a legtöbb esetben a Látogatás utolsó részében szokták elvégezni, pl. röviddel a VET intézménnyel szervezett visszajelzés előtt, az alatt vagy pedig azt követően.

IV.5.3. A Peer-ek által betartandó alapszabályok

A Peer-ek professzionális viselkedése egy lényeges minőségi követelmény. Kritikus hozzáállást kell tanúsítaniuk, miközben nyitottnak és megértőnek, szimpatikusnak kell maradniuk.

➡ Az Eszköztárban (Toolbox) megtalálható a **Peer-ek által betartandó alapszabályok** listája.



Tools

IV.5.4. Időgazdálkodás

A megfelelő időgazdálkodás kulcsfontosságú a Peer Review-k sikeréhez. Egy reális Peer Review program, munkaterv kidolgozása szükséges, mivel általában a tevékenységek az eltervezett időnél többet igényelnek: ha a terv túl szűk időkeretekkel dolgozik, akkor kis csúszások is súlyos problémákat okozhatnak a folyamatban (az interjúkra szánt időt le kell csökkenteni, a megfigyeléseket nem lehet időben elkezdni, a csúszások összeadódnak, a tevékenységeket el kell halasztani, stb.). A programtervekben ezért némi holtidőt is hagyni kell (pl. hosszabbított szüneteket), hogy be lehessen hozni az esetleges lemaradásokat.

A Peer Látogatás alatt az idő betartása nagyon fontos. A Peer Review Vezető felelős a helyi szervezésért – az interjúalanyok és az osztályok elérhetők legyenek az adatgyűjtés során, a

³ A társadalmi kutatásokban a különböző módszereket és forrásokat magában foglaló megközelítést háromszögezésnek hívjuk.

záró megbeszélés megszervezése, az étkeztetés és közlekedés megszervezése (ha szükséges) a Peer Látogatás teljes időtartama során.

Végül, de nem utolsó sorban, a Peer-eknek is szigorúan tartaniuk kell magukat az időhöz. A Peer Koordinátor (akit az Értékelési Szakértő segíthet) felelős a Peer Team időgazdálkodásáért. Biztosítani kell, hogy a program időkereteit betartsák, hogy a Peer-ek pontosak, tartják magukat az időkerethez, hogy a Peer Team-ben a viták nincsenek elnyújtva, és a döntések, ha problémák merülnek fel, a limitált időkeret legjobb kihasználásával születnek.

IV.6. A Peer Látogatás időtartama

A Peer Látogatás időtartama függ a VET intézmény méretétől, a Minőség Területek körétől, valamint a rendelkezésre álló időtől. Tanácsos viszonylag rövid ideig tartó látogatásokat tervezni, mivel 1) a Peer Látogatás bizonyos mértékben fel fogja borítani a VET intézmény mindennapi életét t, és 2) a Peer-ek nem tudnak túl hosszú ideig távol maradni az intézményeiktől. A 2-3 napig tartó Peer Látogatás a leginkább ajánlott.

IV.7. A Peer Látogatás elemei

➡ Az Eszköztárban (Toolbox) minta Peer Látogatás programok, napirendek találhatók



IV.7.1. Opcionális: „Kérdések és Válaszok” megbeszélés

Ha a Peer-eknek még további információra vagy felvilágosításra van szükségük a VET intézménytől – pl. az Önértékelési Jelentést, az értékelt témákat vagy egyéb releváns szempontokat illetően –, némi időt lehet szánni a Peer Review Vezető és/vagy a VET intézmény egyéb képviselőinek részvételével egy „Kérdések és Válaszok” megbeszélésre.

Ideális esetben ennek az ülésnek a Peer Review előtt kell megtörténnie, vagy akkor, amikor a VET intézmény képviselője és Peer-ek megvitatják a programtervet, vagy pedig Peer-ek megbeszélése előtt vagy után a Peer Látogatás előestéjén (ha azt a VET intézményben vagy annak közelében tartják). Ha ez nem lehetséges, akkor a Peer Látogatás kezdetén kell némi időt biztosítani a kérdésekre és azok megválaszolására, pl. az üdvözlés, a nyitó megbeszélés során.

IV.7.2. Fogadás és a VET intézményben való első ülés – nyitó értekezlet

A Peer Review Vezető köszönti a Peer Team-et, és ellenőrzi, hogy a szervezési előkészületek rendben megtörténtek-e. A Peer-ek bemutatkoznak a szakképző intézmény képviselőinek. A Peer Review Vezető röviden ismerteti, összefoglalja a Peer Review célját és az intézmény Peer Review-val kapcsolatos elvárásait, valamint annak időrendjét, programját. Az igazgatók/részlegvezetők legyenek jelen a Peer-ek fogadásakor.

IV.7.3. Interjúk, megfigyelések, helyszíni látogatás és elemzés Peer Párokban

Az interjúalanyokat (érdekelt felek, mint pl. a diákok, végzett diákok, tanárok, vállalkozások képviselői, stb.) 5 fős csoportokban interjúvolják meg, az interjúk 45-60 percesek. Csoportonként ne készüljenek 5-6 interjúkérdésnél többel. Ha a csoportokban több ember van, akkor csökkenteni kell a kérdések számát, vagy pedig nem mindenki lesz képes válaszolni minden kérdésre az időkorlátok miatt.

A Peer Látogatás során történő események zökkenőmentességét elősegítendő, tanácsos az interjúkat és egyéb tevékenységeket előre megtervezni, készíteni egy táblázatot, hogy ki fog meginterjúvolni/megfigyelni kit, mikor és hol. Ez a táblázat lehet a Peer Látogatás terv, munkaprogram része is.

➡ Az Eszköztárban (Toolbox) **Peer Látogatás Szervezési Táblázat** minta található.



Ha megfigyeléseket végeznek, a megfigyelési útmutatókat ki kell tölteni, analizálni és összesíteni kell a megfigyelések végén.

Elegendő időt kell biztosítani az interjúk/megfigyelések elemzésére. Egy egyórás interjú után legalább fél órát kell szánni az első analízisre. A szüneteket is figyelembe kell venni, hogy egy reális időtervet lehessen el készíteni.

IV.7.3.1. A Peer Team ülése, amelyen elvégzik az eredmények első belső analízisét

A belső analízis során a Peer Team áttekinti a főbb eredményeket, hogy fel tudjon készülni a VET intézménnyel való záró megbeszélésre. Ilyenkor strukturált vita folyik, amelyet a Peer Koordinátor vagy az Értékelési Szakértő követ végig különös figyelemmel. A tanárok, a vezetés és az egyéb munkatársak számára elkészítenek egy rövid, de használható visszajelzést. Egy-két napos Peer Látogatás során erre a feladatra legalább 3 órát kell szánni.

IV.7.4. Záró megbeszélés, visszajelzés

Amint azt már korábban kifejtettük, a Peer Látogatás végén tartandó záró megbeszélés elengedhetetlenül fontos része a Peer Review-nak. Legfőbb célja: visszajelzés a VET intézmény számára és az eredmények kommunikatív érvényesítése.

Minden Peer vegyen részt a visszajelző megbeszélésen. Mindannyian kommunikálhatják a visszajelzést (egymásnak átadva a szót) vagy kiválaszthatnak egy valakit, aki előadja a visszajelzéseket – általában ez a személy a Peer Koordinátor. Az Értékelési Szakértő elnököljön a záró megbeszélésen.

A VET intézmény részéről legalább a vezetőség, valamint a Peer Review Vezető vegyen részt a záró megbeszélésen. A részvétel még kiterjeszthető további személyekre a VET intézmény belső stratégiájától függően. Az értékelési eredmények prezentálása a tanárok és a VET intézmény egyéb munkatársai nagyobb köre számára hasznos lehet, mert így az egész folyamat minden résztvevő számára nagyon átláthatóvá válik, és azonnali reagálásra is lehetőség van. Talán hatékonyabban felhívja a figyelmet és tudatosítja a problémákat, mint az írásos jelentés. Ezen kívül, jó lehetőséget ad az értékelés eredményeinek terjesztésére, disszeminációjára a VET intézményen belül. Azonban egy ekkora méretű gyűlés megszervezése költséges lehet és kihívást jelenthet a VET intézmény számára. Ezért az eredmények nyilvánosságra hozatalára és terjesztésére más módot lehet / kell találni.

A Peer-ek a megszűrt megállapításokat és értékeléseket minden értékelési terület esetében prezentálják (pl. egy Powerpoint prezentáció vagy flip-chart segítségével, stb.). A tanárok és a vezetés ezekhez megjegyzéseket fűzhet. Ha a Peer-ek általi tanácsadás, a velük folytatott eszmecsere a Peer Review egyik elsődleges célja, akkor a VET intézmény és a Peer-ek közötti kapcsolat kiterjeszthető, hogy megvitassanak egyéb dolgokat is.

IV.7.5. Az eredmények áttekintése és a folyamat meta-értékelés

A kommunikatív megerősítés után a Peer-ek találkoznak, hogy még egyszer áttekintsék az eredményeket és az értékelési folyamatot. A Peer-ek záró munkaértekezletének két célja van:

- A záró megbeszélésen elhangzott intézményi hozzászólásokat és kérdéseket meg kell vitatni, reagálni kell rájuk. A Peer Team újra áttekinti és szükség esetén módosítja a Minőség Területekre vonatkozó értékeléseket.
- A meta-értékelés során Peer Team tagjai leírják a tapasztalataikat, ily módon hozzájárulnak a Peer Review eljárás jövőbeni tökéletesítéséhez, továbbfejlesztéséhez.

➡ A **Peer-ek meta-értékelése** értékelő lap megtalálható az Eszköztárban (Toolbox).



V. Az Európai Peer Review Eljárás – Peer Review Jelentés (3. szakasz)

A Peer Review Jelentés a végső dokumentum. Minden Peer-nek hozzá kell járulnia, részt kell vennie a jelentés elkészítésében. A jelentés megírását azonban elvégezheti egy vagy két ember, amelyet a többi Peer kommentál. Javasolt, hogy a Peer Koordinátor az Értékelési Szakértővel együtt legyen felelős a Jelentés elkészítéséért. A Peer-eknek közös nevezőre (konszenzusra) kell jutniuk és egyeztetett javaslatokat kell tenniük az eszmecserék, viták és érvelések végén. Ha ez nem valósul meg, akkor a különböző álláspontokat lehet / kell prezentálni a jelentésben.

➔ Az Európai Peer Review a gyakorlatban: a jelentés megírása

A „Peer Review in initial VET” Projekt próbafázisa világosan megmutatta, hogy a jelentés megírását már a Peer Látogatás során el kell kezdeni: mihelyst a Peer-ek visszatérnek a saját munkakörnyezetükbe, a jelentés befejezését el fogják halasztani hetekre vagy akár hónapokra. Ezen kívül a Peer-ek közötti közvetlen kommunikációra általában nincs már lehetőség a Látogatás után.

Ezért erősen ajánlott, hogy a Peer-ek közös következtetésekre, megegyezésre jussanak a Peer Látogatás alatt, és a Peer Review fő megállapításai és eredményei már be legyenek írva a megfelelő formanyomtatványokba az elemzési szakasz alatt (Minőség Terület Értékelő nyomtatvány, Peer Review Jelentés formanyomtatvány). Amennyiben további (kisebb) változtatást kell beírni a szakképző intézménnyel való kommunikatív megerősítés után, akkor azokat azonnal meg kell tenni, hogy – leszámítva az utolsó simításokat – a Peer Review Jelentés vázlata, első tervezete készen legyen a Peer Látogatás végén.

Az elkészült jelentés tervezetet el kell küldeni a szakképző intézménynek, amelyre az intézmény visszajelzést adhat. A végleges jelentés elkészítése során ezeket az észrevételeket, megjegyzéseket figyelembe kell venni. Az Európai Peer Review során a végleges Peer Review Jelentést elsődlegesen a szakképző intézménynek kell címezni. Minden releváns érintett / érdekelt fél számára (tanárok, tanulók, egyéb munkatársak) a jelentést hozzáférhetővé kell tenni.

Ezen kívül a szakképző intézmény továbbadhatja a Peer Review Jelentést releváns külső érdekelt feleknek és/vagy oktatási hatóságoknak is. Gyakran a jelentés egyes részeit (általában az összefoglaló részt) hozzáférhetővé teszik egy szélesebb közönség számára, pl. felrakják az Internetre.

V.1. A Peer Review Jelentés struktúrája

A konzisztencia és az átláthatóság biztosítása miatt a Peer Review Jelentésnek ugyanolyan szerkezetűnek kell lennie, mint az Önértékelési Jelentésnek. Tartalmaznia kell az erősségeket és a fejlesztendő, javítandó területeket, továbbá – ha az értékelendő szakképző intézmény külön igényli ezt –, a fejlesztési javaslatokat is.

A **Peer Review Jelentés** a következő részekből áll:

Cím, tartalomjegyzék (szójegyzék és rövidítések, ha szükséges)

1. Adatlap
2. A szakképző intézmény rövid bemutatása (kb. 1 oldal)
3. A Peer Review eljárás
4. A Minőség Területek értékelése
5. Átfogó értékelés

6. Melléklet: a Peer Látogatás napirendje, programja, az interjúkra és a megfigyelésekre vonatkozó irányelvek, interjú programok

➔ A **Peer Review Jelentés** formanyomtatványa megtalálható az Eszköztárban (Toolbox)



V.2. A Peer Review Jelentés megírásának alapelvei

Miután a Peer Koordinátor (az Értékelési Szakértő segítségével) megírta a jelentést, a Peer-ek átnézik, és leellenőrzik, módosítják azt.

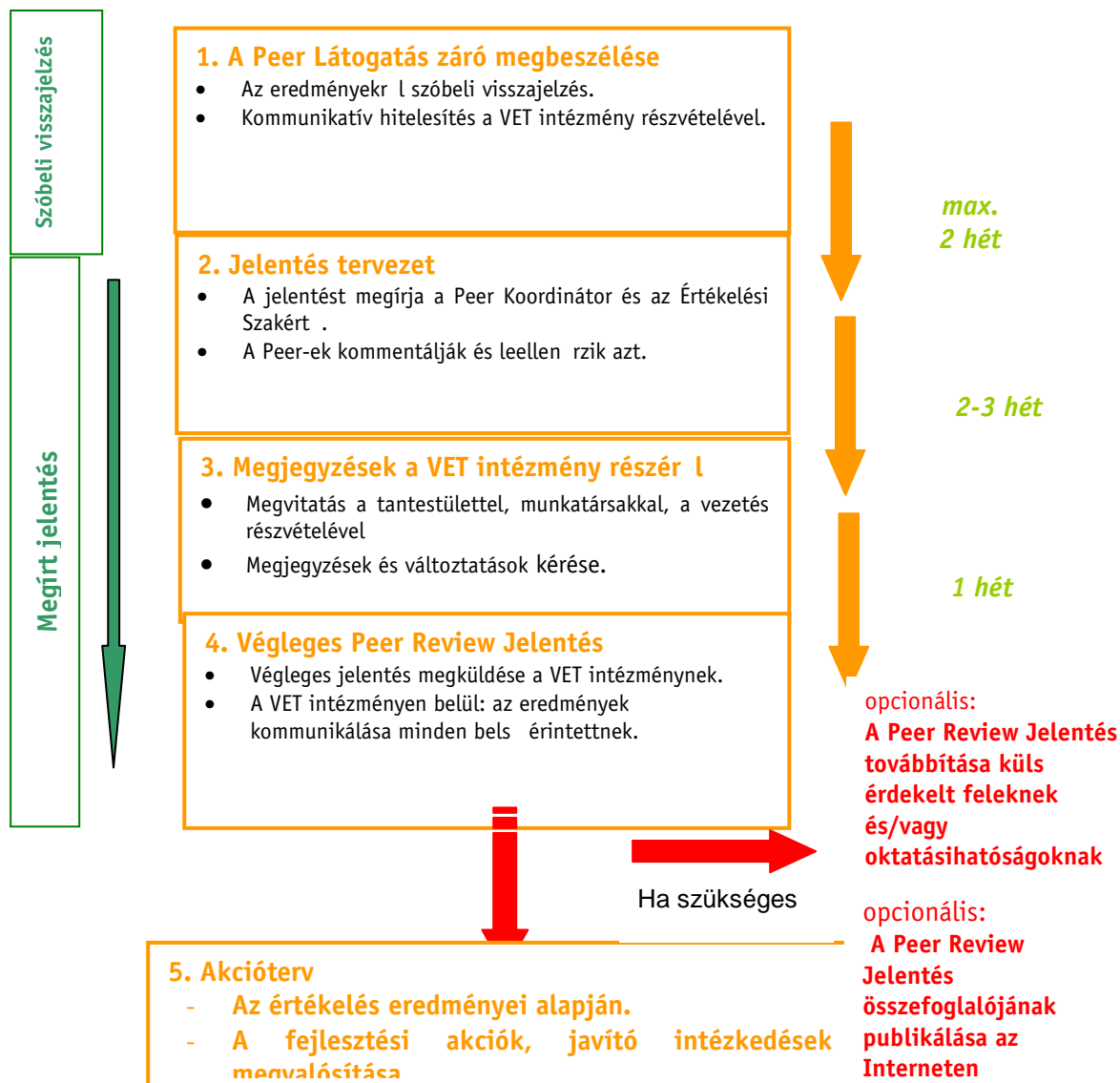
A jelentésnek tartalmaznia kell a Peer Review megállapításainak leírását, valamint ezen megállapítások, eredmények értékelését a „bíráló, kritikus barátok” (a Peer-ek) által. Rámutatnak az erősségekre és a fejlesztendő területekre, és prezentálják a konklúziókat. Ha a szakképző intézmény beleegyezik, a fejlesztési javaslatok szintén a jelentés részét képezhetik.

A jelentés csak olyan eredményeket tartalmazhat, amelyeket a Peer-ek már bemutattak a szakképző intézménynek (a kommunikatív megerősítés során). A jelentésnek nem szabad olyan adatot tartalmaznia, amely meglepő lehet az intézmény számára, továbbá nem véleményezheti az egyes személyeket.

A jelentés tervezetet a szakképző intézmény elolvassa és hitelesíti, valamint megjegyzéseket is fűzhet hozzá.

V.3. A Peer Látogatástól a végleges Peer Review Jelentésig

4. ábra: A Peer Review eljárás és időbeosztása



VI. Az Európai Peer Review eljárás – A tervek megvalósítása (4. szakasz)

Az értékeléseknek mindig kihatással kell lenniük a gyakorlati munkára: le kell vonni a következtetéseket és a változtatásokra irányuló eljárásokat kell alkalmazni (cf. TWG for Quality in VET 2004, 9 f.), annak érdekében, hogy az értékelésbe, felülvizsgálatba befektetett idő és energia megtérüljön, és hogy azt indokolni, igazolni lehessen. A Peer Review eredményeinek gyakorlatba történő átültetése a Peer Review igazi célja, a szisztematikus, folyamatos és fenntartható minőségfejlesztés záloga. A vezetés felelőssége, hogy biztosítsa a Peer Review eredményeinek konzisztens módon történő felhasználását (ld. még a 3. fejezet 1.1. alfejezetét).

VI.1. Hogyan értelmezzük a Peer Review eredményeit?

Az értékelés eredményeinek az értelmezése okozza általában a szisztematikus javítás érdekében tett legnagyobb kihívást, erőfeszítést a VET intézmény szintjén. Az Európai Peer Review esetében, az eljárás számos eleme közvetlenül hangsúlyozza, erősíti a megfelelő célok és intézkedések meghatározását.

A javításra, fejlesztésre szoruló területeket a Peer-ek jelzik a záró megbeszélésen, a szóbeli visszajelzés alkalmával, és a Peer Review Jelentésben nyitott és közérthető módon; az eredmények kommunikatív hitelesítése és Peer-ek és a VET intézmény közötti dialógus lehetősége közérthetőbbé és elfogadhatóbbá teszi a visszajelzést. Ha szükségesnek látják, a Peer-ek javaslatot tehetnek a nyomon követési eljárásra is.

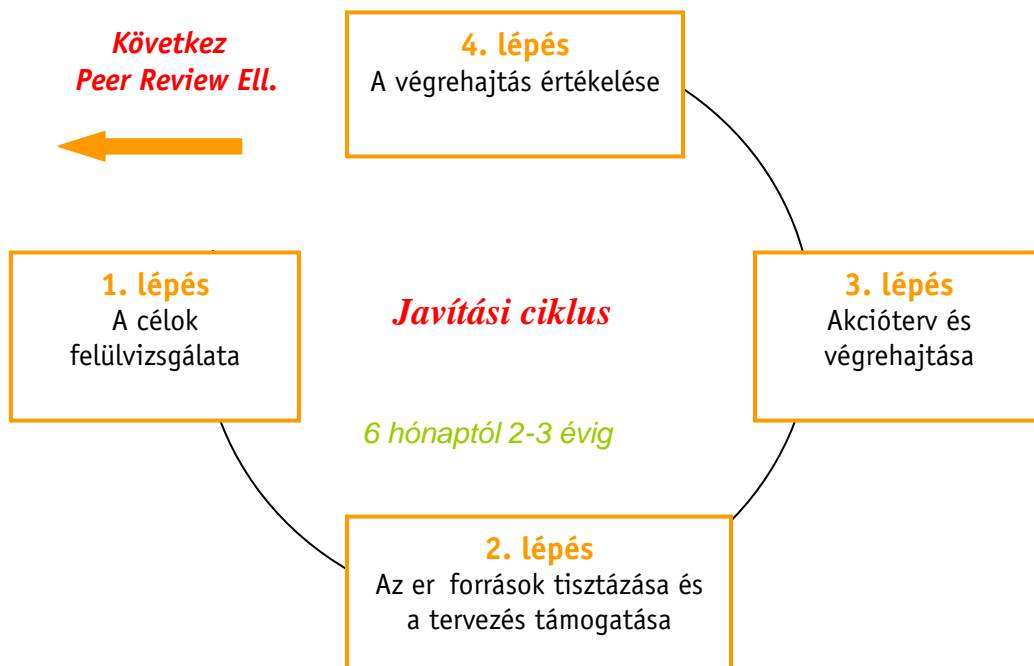
Továbbá, maga a Peer Review folyamata lehetővé teszi, támogatja az önértékelés és a Peer Látogatás során összegyűjtött adatok kvalitatív interpretációját: a Peer-ek visszajelzéseinek a VET intézmény számára közérthető és használható információkat kell tartalmaznia, valamint a jövőben végrehajtandó változtatásokra, azok menetére tett javaslatokat is.

VI.2. A változásokra való felkészülés

A tervek megvalósítása érdekében ajánlott egy rendszerszerű folyamatot végrehajtani, amelynek alapja a minőségi kör. Biztosítani kell, hogy minden érintett / érdekelt fél hozzáférjen a Peer Review eredményeihez. Amennyiben lehetséges, a változtatásokra irányuló tervek konkrét végrehajtását előzze meg a szervezeten belüli nyílt vita. Mindezek javítani fogják a döntések minőségét, motiválják és határozott álláspont meghozására sarkallják a VET intézményt.

VI.3. Hogyan tovább? – a változtatási eljárások szisztematikus megközelítése

7. ábra: A tudatosodástól a cselekvésig



VI.3.1. A célok felülvizsgálata, módosítása

Ha lehetőség van rá, a változtatási eljárásokat a VET intézményen belül kooperációban kell megtervezni. Ennek a minőségcélok és tervezés/tervek felülvizsgálatával és módosításával kell kezdődnie, az önértékelés és a Peer Review eredményei alapján.

A felülvizsgálatot a stratégiai és az operatív szinteken is végre kell hajtani, a kettőt össze kell kapcsolni. Az operatív célok elérését, teljesítését reális időkereten belül kell tudni megvalósítani, amely 6 hónaptól 2-3 évig terjedő időszakot jelent. Javasolt, hogy **SMART** célokként határozzuk meg őket:

S	specifikus
M	mérhető
A	attraktív
R	realisztikus
T	time-related (időfüggő)

- Specific – egyértelmű, konkrét
- Measurable – mérhető, ellenőrizhető
- Achievable – teljesíthető, reális
- Relevant – releváns, lényegi
- Time-based – időhöz kötött

VI.3.2. Az erőforrások tisztázása és a tervezés támogatása

A tervek megvalósításához szükség van a rendelkezésre álló erőforrások tisztázására, és a terv integrálására az intézmény teljes fejlesztési folyamatába. Figyelembe kell venni az egyéni és az intézményi érdekeket, amikor ezt tesszük:

- Milyen támogató erők léteznek és alkalmazhatók? (pl. hálózatok, tanárok)
- Milyen támogató struktúrák, szervezetek léteznek és alkalmazhatók? (pl. minőségirányítási csoportok, kölcsönös óralátogatások, mentor rendszer, felügyelet, Peer-ek felkészítése (coaching), projekt csoportok, stb.)
- Milyen erőforrások - pénzügyi, emberi (külső és belső), valamint idő - állnak rendelkezésre?
- Milyen akadályokra és buktatókra kell figyelni?
- Hogyan oldhatók meg a kihívást jelentő helyzetek?
- Hogyan tudjuk leküzdeni az ellenállást?
- Tanácsadásra van szükségünk? Miért? Mire? Ki végezné el?
- Szükségünk van-e képzésre, új módszerekre, vagy pedig új cselekvési modellekre az oktatás terén?
- A tanári (tovább) képzési programok megfelelőek és elegendőek-e?

Ezek alapján felvázolhatunk egy megvalósítható és motiváló cselekvési (akció) tervet és ütemezést.

VI.3.3. Akció terv és annak megvalósítása

Tegyük fel a következő segítő kérdéseket, amikor kidolgozzuk a cselekvési – akció – tervet:

- Hogyan kezdjük neki? Mi a következő lépés? Mik a prioritások?
- Mit kell tennünk céljaink megvalósításához?
- A tervek és a mérföldkövek megfelelőek, tarthatóak-e?
- Milyen források (pénzügyi, emberi, időbeni) állnak rendelkezésre?
- Ki vállal részt vagy vállalja a felelősséget?
- Jó, hogyha kijelölünk egy irányító csoportot?
- Kinek kell jóváhagynia az akció tervet?
- Hogyan kommunikálható az akció terv?

A fejlesztés lépéseit rögzíthetjük az akciótervben:

2. Táblázat: Akció terv

Tevékenységek	Prioritás	Időkeret	Felelős személy	Erőforrások
Milyen feladatokat kell megoldani?	Mely feladatok sürgősek?	Mikorra?	Ki?	Mire van szükségünk?

VI.3.4. A megvalósítás értékelése – a következő Peer Review megtervezése

Minden fejlesztési terv - mind az egyéni, individuális szinten, mind az intézményi szinten - egy másik, újabb visszajelzési kört igényel, követel meg. Az értékelés során értékelni kell, hogy a meghatározott célkitűzésekből mennyi valósult meg. A fejlesztés sikerének meghatározása érdekében fel kell tenni az alábbi segítő kérdéseket:

- Honnan tudjuk, hogy sikerült előrelépni? Hogyan bizonyosodunk meg róla, hogy sikerült a célkitűzéseinket teljesíteni? Milyen kritériumokat és mutatókat határozhatunk meg a siker mérésére? Milyen visszajelzési módszereket alkalmazzunk?

- Ki vonhat felelősségre minket? Kinek kell beszámolnunk, jelentenünk? Ki emlékeztet minket arra, hogy kövessük a céljainkat és terveinket, ha elhanyagoljuk őket?
- Milyen pozitív következmények várhatóak, ha elérjük a céljainkat? Milyen következményei vannak annak, ha nem érjük el a célkitűzéseinket?

A változtatási eljárások – fejlesztések – megvalósításának önértékelése megint csak kiegészíthető külső értékeléssel, visszajelzéssel a Peer Review alkalmazása révén – amellyel elkezdődhet a folyamatos fejlesztési folyamat következő ciklusa.

VII. Minőség Területek

VII.1. A szakképzés minősége és a VET intézmény Minőség Területeinek meghatározása

Mit jelent a “szakképzés minősége”? A “minőség” kifejezés általános fogalom. A minőség kontextusfüggő, tehát a konkrét kontextust ismerni kell ahhoz, hogy meghatározhassuk a minőséget. A « Minőség a szakképzésben » EU Szakmai Munkacsoport (Technical Working Group – TWG) által adott specifikáció szerint (cf. Faurschou, 2003), a minőség egyenlő a VET intézmény / szakképzés céljainak teljesítésével, vagyis a valós helyzet viszonyítása az elvárásokhoz:

Minőség= Tapasztalat (Valóság)/Elvárások (Célok)

Így ahhoz, hogy meghatározhassuk, hogy melyik szakképzési tevékenység / szolgáltatás minősége jó és melyiké nem, tisztázni kell, hogy a VET intézménynek milyen kontextusfüggő céljai vannak. A célok megtalálhatóak a szakképzési rendszerek különböző szintjein, és természetesen különbözhetnek országonként és VET intézményenként egyaránt. Emiatt nem létezik általánosan elfogadott meghatározás vagy a kulcsfontosságú minőséggel kapcsolatos kérdések leírása a szakképzésben. A VET intézmények minőségi követelményeire vonatkozó általános meghatározás.

A Peer Review sikere azonban nagyban függ attól, hogy jelentős és releváns Minőség Területek értékelésére terjed-e ki, vagy sem. Ezen kívül csak akkor biztosítható a különböző Peer Review-k között a transzparencia és az összehasonlíthatóság, ha kiindulási pontként létezik egy közös követelményi keret.

Ezért az Európai Peer Review Eljárás számára meghatározásra került a Minőség Területek keretrendszere,

- amely tartalmazza a jó képzési minőséget nyújtani tudó VET intézmény legfontosabb területeit, tiszta, gyakorlatias és megvalósítható formában, és amely
- a partner országok legtöbb nemzeti Minőség Területét lefedi, így módon lehetővé téve ezek alkalmazhatóságát európai szinten is, és
- a különböző nemzeti helyzetértékelő eszközöket, minőségi alapelveket teszi összekapcsolhatóvá, így növelve a transzparenciát és az összehasonlíthatóságot egész Európában.

VII.2. Kapcsolat az Európai Minőség Területek és az intézményi/nemzeti szintű rendszerek / követelmények között

A kidolgozott Minőségi Területek (beleértve a kritériumokat és a mutatókat, lásd később) semmiképpen nem helyettesíthetik a nemzeti követelményrendszereket. E helyett, ezek a területek az értékelés területén biztosítják az európai együttműködést a VET intézmények szintjén: a közösen megállapított Minőség Területek megkönnyítik a nemzetközi (transznacionális) Peer Review-k és/vagy a nemzeti szintű értékelések összehasonlítását.

Természetesen, ezt a keretrendszert nemzeti/intézményi szinten meghatározott, speciális minőség elemekkel egészíthetjük ki, az országos/intézményi követelményekhez igazodva. Az Európai Peer Review eljárás tisztán nemzeti szinten történő alkalmazása esetén a nemzeti keretek, követelményrendszerek helyettesíthetik az itt ajánlott Minőség Területeket.

VII.3. 14 Minőség Terület a VET intézmények számára

A 14 ajánlott **Minőség Terület** a következő:

1. sz. Minőség Terület: Tanterv
2. sz. Minőség Terület: Tanulás és tanítás
3. sz. Minőség Terület: Értékelés
4. sz. Minőség Terület: Tanulási eredmények és tanulási kimenetek
5. sz. Minőség Terület: Szociális környezet és elérhetőség, hozzáférhetőség
6. sz. Minőség Terület: Irányítás és adminisztráció
7. sz. Minőség Terület: Intézményi étosz és stratégiai tervezés
8. sz. Minőség Terület: Infrastruktúra és pénzügyi erőforrások
9. sz. Minőség Terület: Munkatársak toborzása és képzése
10. sz. Minőség Terület: A dolgozók munkakörülményei
11. sz. Minőség Terület: Külső és nemzetközi kapcsolatok
12. sz. Minőség Terület: Társadalmi részvétel és kapcsolattartás
13. sz. Minőségi Terület: Nemek közötti egyenlő munkamegosztás
14. sz. Minőség Terület: Minőségirányítás és értékelés

VII.3.1. Kulcsfontosságú (alap) és opcionális Minőség Területek

A 14 Minőség Területből négy kulcsfontosságú a VET intézmények, az oktatás, tanítás és tanulás szempontjából. Ezért ezeket a területeket “Kulcsfontosságú (alap) Minőség Területek” –nek hívjuk. Mivel ezeken a területeken az intézmény önálló döntéshozó képességgel rendelkezik, ezért a VET intézmények egész Európában képesek lesznek arra, hogy ezeknek a területeknek a külső értékelése során összegyűjtött adatokat komolyan vegyék és reagáljanak rájuk. A fontosságuk kihangsúlyozása érdekében, ez a négy Minőség Terület a keretrendszer első négy területként került felsorolásra.

Az Európai Peer Review eljárás során ajánlott, hogy legalább a négy alap Minőség terület egyikével foglalkozzunk.

A négy Kulcsfontosságú (alap) Minőség Terület:

1. sz. Minőség Terület: **Tanterv**
2. sz. Minőség Terület: **Tanulás és tanítás**
3. sz. Minőség Terület: **Értékelés**
4. sz. Minőség Terület: **Tanulási eredmények és tanulási kimenetek**

A fennmaradó 10 Minőség Terület – az Opcionális Minőség Területek – szintén fontosak a VET intézmény működése szempontjából, ezek segítik, támogatják a négy Kulcsfontosságú Minőség Terület folyamatait.

A “Peer Review in initial VET” elnevezésű Leonardo Projektben az “Európai Peer Review Bizonyítvány”-t csak akkor ítélték oda egy VET intézménynek, amennyiben legalább 2 Minőség Terület (amelyekből legalább egy Kulcsfontosságú Minőség Terület volt) értékelése rendben megtörtént. A Bizonyítványon feltüntetésre kerülnek mindazok a Minőség Területek, amelyeken megtörtént az értékelés és a specifikus értékelő kérdések is feltevésre kerültek.

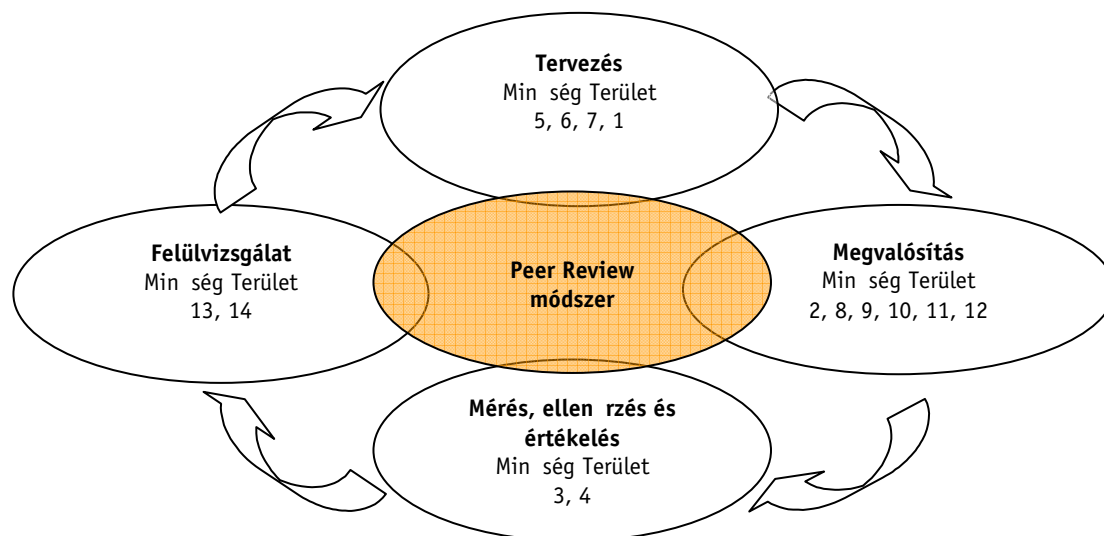
VII.4. A Minőség Területek és a CQAF Minőségbiztosítási Modellje

Amint azt kifejtettük a Kézikönyv Bevezetőjében, az Európai Peer Review eljárás a Közös Minőségbiztosítási Keretrendszer Minőségbiztosítási Modelljén alapul. A Peer Review a VET intézmény külső értékelésének innovatív módszereként kezelhető.

Hogyan viszonyulnak a Minőség Területek a CQAF Minőségbiztosítási Modelljéhez?

1) Maguk a Minőség Területek közvetlenül megfeleltethetők a Modell egyes elemeinek: pl. tervezés, végrehajtás, mérés, értékelés és felülvizsgálat. Ilyen értelemben a Minőség Területek megfeleltethetők a folyamatos fejlesztés logikai keretrendszerének.

A Minőség Területek a CQAF Minőségbiztosítási Modelljében



2) Ezen kívül az Európai Peer Review eljárás során a minőségi kör minden eleme szerves és rendszerszerű megközelítésben vizsgálatra kerül a Minőség Területek értékelése során. A tervezés, mérés, ellenőrzés, értékelés, felülvizsgálat és a változtatási eljárások (fejlesztés) része kell, hogy legyen az önértékelésnek, valamint a Peer Review-nak egyaránt. Ez biztosítja, hogy létezik egy koherens és átfogó minőségstratégia, valamint hogy szisztematikus közvetlen kapcsolat áll fenn az értékelés és a fejlesztés, javítás között. Mivel a Peer Review egyik legfontosabb célja a folyamatos minőségfejlesztés elősegítése, kiemelt hangsúlyt kell fektetni a folyamat nyomon követésére / utókövetésére.

VII.5. A Minőség Területek felépítése

VII.5.1. Kritériumok

Minden Minőség Területet egy sor kritérium határoz meg. Ezek a kritériumok meghatározzák a kérdéses terület minőségére vonatkozó legfontosabb aspektusokat, szempontokat. Ily módon a kritériumok megfeleltethetők az adott Minőség Területen belül a minőségbiztosításra és minőségfejlesztésre vonatkozó irányelveknek.

Az Európai Peer Review során legalább 2 kritériumot kell áttekinteni, értékelni mindegyik kiválasztott Minőség Területen. Azonban a kritériumok listája nem teljes, további kritériumok adhatók meg, az egyéni igények szerint. Minden értékelendő kritériumot érinteni kell az önértékelés során és az Önértékelési Jelentésben.

VII.5.2. Mutatók

A kritériumok tovább részletezhetők különböző mutatókkal, amelyek példákkal illusztrálják a kritériumokat. A mutatók csak javaslatok, nem kell azokat előírásnak tekinteni az Európai

Peer Review eljárás során. Ez azt jelenti, hogy ha szükséges, az indikátorok kicserélhetők, vagy kiegészíthetők más mutatókkal.

A mutatók egy része “hard” (kemény) kvantitatív (mennyiségi) adatokon alapul, amely mérhető és statisztikailag megszámlálható (pl. lemorzsálódási arány). Ezek egy részét a VET intézmény megadja az Önértékelési Jelentésében. A mutatók nagy része azonban “soft” (puha) kvalitatív (minőségi) jelzéseket ad bizonyos állapotokról vagy trendekről. Az ebben a Kézikönyvben bemutatott “soft” mutatók precízen le vannak írva, és előírják bizonyos követelményeket az egyes mutatók teljesítésére vonatkozóan.

VII.5.3. Bizonyítékok forrásai

Ez a kategória mind a VET intézmény, mind a Peer-ek számára segítséget, támogatást jelent. A bizonyítékok forrásai arra vonatkozóan tartalmazznak példákat és javaslatokat, hogy a mutatók speciális követelményei hol és hogyan vannak / lehetnek rögzítve és dokumentálva.

- ➡ Az **Európai Minőség Területek** teljes listája a kritériumokkal, mutatókkal és a mutatókra vonatkozó forrásokkal együtt megtalálható az Eszköztárban (Toolbox).

VIII. Peer-ek

VIII.1. Kit nevezünk Peer-nek?

A Peer egy olyan személy

- aki egyenlő vagy egyenlő jogokkal rendelkezik, mint azok a személyek, akiknek a teljesítményét értékeli
- aki hasonló munkahelyen/munkakörnyezetben dolgozik (és/vagy hasonló intézményben)
- aki külső személy (egy másik intézményben dolgozik) és független (akinek nincs személyes/intézményi "érdeke" az értékelésben) és
- akinek speciális szakmai tapasztalata és tudása van az adott területen (közös értékek, szakmai kompetenciák és attitűdök, szaknyelv ismerete, stb.)
- aki képes "belső" tudást nyújtani az értékelés tárgyát tekintve, és ezt össze tudja kapcsolni egy olyan ember külső álláspontjával, aki egy másik szervezettől jött.

A Peer-eket szokták "kritikus kollégáknak, barátoknak" is hívni.

VIII.2. A Peer-ek legfontosabb (alap) feladatai

A Peer-ek legfontosabb feladata az értékelt VET intézmény egy bizonyos szituációjának megértése és kritikus visszajelzés adása. A problémák megoldásait és megoldási javaslatokat csak akkor kell adni, amikor a VET intézmény kifejezetten kéri erre a Peer-eket.

VIII.3. A Peer Team összetétele

Az Európai Peer Review-t 4 Peer-ből álló teamek hajtják végre. Javasolt, hogy az értékelő csapat összlétszáma páros szám legyen, mert két értékelőből álló Peer Párokat kell kialakítani, akik elkészítik az interjúkat a különböző érdekelt feleknek a képviselőivel. (Ha nagyobb Peer Team-et alkalmazunk, a Peer-ek száma ne haladja meg a nyolcat.)

A Peer Team összetétele függ a Peer Review tárgyától, mivel legelsősorban a Peer-eknek kell rendelkezniük az értékelendő Minőségi Területeket illetően kiterjedt szaktudással. Fontos azonban megjegyezni, hogy a csapatnak mint egésznek kell produkálnia a szükséges szaktudást és tapasztalatot, és nem feltétlenül minden egyes csapattagnak. Az Európai Peer Review esetében a Peer Team-nek a következő szakmai háttérrel kell rendelkeznie:

Legalább a Peer-ek fele legyen "igazi" Peer, vagyis más VET intézményekből származó kollégák: tanárok, tanácsadók, vezetők, minőségszakértők, stb. Ezek a szakképzési (VET) szakemberek a következő területeken rendelkezzenek szakértelemmel: 1) az értékelendő témákban, 2) tanulási és oktatási módszerekben (legalább 5 év tanítási tapasztalat), és 3) minőségbiztosítási és minőségfejlesztési eljárásokban (vagyis minőségirányítási megközelítések, értékelési módszerek, stb.) Szintén javasolt, hogy két Peer jelenleg is tanárként, oktatóként dolgozzon.

Ezen kívül az érdekelt felek egy képviselője (vagy képviselői) is tagja lehet a Peer Team-nek. Ez a Peer jöhet, pl. "külső kooperációs partnerektől", mint az oktatási rendszer más szintjein lévő intézményekből (pl. alsó, középfok, egyetem, műszaki főiskola), az oktatáshoz-képzéshez közeli üzleti világból (vállalatok, vállalkozások képviselői), vagy pedig egyéb, releváns érdekelt féltől (munkaerő-piaci szakértők, szociális partnerek, szülők, stb.)

Javasolt, hogy a Peer Team egy tagja tudja betölteni az "Értékelési Szakértő" szerepét, aki szakértelemmel rendelkezik az értékelésben, a moderálásban és a kommunikációban. Ez a Peer más intézményi háttérrel, mint a VET (pl. értékelés, kutatás, tanácsadás, stb.) Azonban ennek a személynek elegendő tapasztalattal kell rendelkeznie a szakképzés terén is, mivel

kettős szerepet fog betölteni: a "sima" Peer szerepén kívül be fogja tölteni az Értékelési Szakértő szerepét is. Az Értékelési Szakértőt nem kell külön, a VET-en kívülről toborozni, egy "valódi" Peer egy másik VET intézménytől, aki rendelkezik a szükséges képzettséggel és szakértelemmel, szintén be tudja tölteni az Értékelési Szakértő szerepét.

VIII.4. Szerepek a Peer Team-en

A Peer Team-en belül a következő szerepeket kell betölteni:

- Peer-ek
- egy Peer Koordinátor¹
- egy Értékelési Szakértő
- egy Gender Mainstreaming szakértő
- egy nemzetközi (transznacionális) Peer (ha alkalmazható).

VIII.4.1. Peer-ek

A **Peer-ek** elemzik az Önértékelési Jelentést, összeállítanak egy értékelési tervet (kit kell meginterjúvolni, interjú irányelvek) és elvégzik a Peer Review-t (pl. információgyűjtés, interjúk készítése, a megállapítások elemzése, visszajelzés adása, stb.)

VIII.4.2. Peer Koordinátor

A Peer által elvégzendő feladatokon túl a Peer Koordinátor a Peer Team vezetője. Ő az elsődleges kapcsolattartó a VET intézménnyel, koordinálja és megtervezi a Peer-ek tevékenységeit, és az ő felelőssége az értékelési folyamat levezénylése, moderálása, és az időgazdálkodás megszervezése. Az ő feladata a Peer Review Jelentés megírása is.

A Peer Koordinátor ily módon központi szerepet tölt be. Magasszintű szakértelemmel kell rendelkeznie az értékelésben, a csapatvezetésben, a kommunikációban, a moderációban és az időgazdálkodásban, és ezért személyét körültekintően kell megválasztani.

VIII.4.3. Értékelési Szakértő

Az Értékelési Szakértő szerepét szintén be kell tölteni a Peer Team-ben, legalább egy embernek legyen széleskörű szakértelme az értékelésben, a moderálásban, és a kommunikációban. Ezt a szerepet betöltheti a Peer Koordinátor vagy pedig a Peer-ek egyike a csapatból.

Ha a Peer Team-nek nincs olyan nagy tapasztalata az értékelésben, az Értékelési Szakértő segíti a Peer Team-et, és támogatja a Peer Koordinátort a feladatai elvégzésében. Ebben az esetben az Értékelési Szakértő felelőssége lehet a belső elemző tárgyalás(ok) moderálása, ahol a Peer Párok által feltárt adatokat megvitatják és előkészítik a visszajelzést a tanárok, az egyéb munkatársak és a vezetés számára. Továbbá, az Értékelési Szakértő moderálhatja a záró megbeszélést is. Ugyancsak feladatai közé tartozhat a Peer Koordinátor segítése a Peer Review Jelentés megírásában. Ha lehetőség van rá, az Értékelési Szakértő segítheti a Peer-eket a speciális értékelési szakértelmével az előkészítő szakasz során, oly módon, hogy pl. segíti őket az interjú irányelveinek felvázolásában.

VIII.4.4. Gender mainstreaming szakértő

Felettébb ajánlott, hogy egy Peer, aki speciális szakértelemmel rendelkezik a Gender mainstreaming (nemek közötti egyenlőség biztosítása) területén, szintén tagja legyen a Peer Team-nek. A Gender mainstreaming szakember biztosítja, hogy a nemi egyenlőséggel kapcsolatos szempontokat megfelelően kezeljék a folyamat során, vagyis a tervezéstől az adatgyűjtésen keresztül az értékelésig, és a jelentés elkészítéséig.

¹ A Peer Koordinátort kinevezheti a VET intézmény maga, vagy pedig a Peer Review-t szervező Koordináló Testület.

VIII.4.5. Nemzetközi (transznacionális) Peer

A transznacionális Peer alkalmazása opcionális lehetőség. Egy transznacionális Európai Peer Review során azonban előfeltétel.

Egyrészt, egy Peer meghívása egy másik országból minden fél - a nemzetközi Peer, a VET intézmény és a többi Peer számára is – nagyon jó tapasztalatszerzési lehetőség lehet. A különböző rendszerek és gyakorlatok összevetése bővítheti a kölcsönös tanulást és az innováció transzfert. Ezen kívül a nemzetközi Peer függetlensége és nyilvánvaló távolsága gyakran speciális atmoszférát teremti a nyitottság és a kritikus bírálat tekintetében.

Másrészt, egy nemzetközi Peer bevonása gondos előkészítést igényel, és a VET intézmény, valamint a Peer-ek részéről megfelelő feltételek teljesítését igényli. Elsősorban minden érintett félnek tisztában kell lennie a további szükséges áldozathozattal illetően: a nyelv kérdését különösen át kell gondolni, mint ahogy a VET rendszerek és a kultúrák különbözőségeit is. Egy nemzetközi Peer bevonása általában további költségekkel jár, amelyek az utazási költségeket, vagy a fordítás, tolmács díjazását foglalják magukba.

3. Táblázat: A Peer Team összetétele: szerepek, szakmai/intézményi háttér és kompetenciák

Peer-ek száma (4 Peer esetén)	Szakmai / Intézményi háttér	Szükséges kompetenciák
2 "Valódi" Peer (minimum)*	Más VET intézményekből jövő szakemberek (tanárok, tanácsadók, vezetők, minőséggel foglalkozó szakemberek, stb.)	<ul style="list-style-type: none"> Az értékelendő Minőség Terület ismerete Oktatási és tanulási folyamatokban való tapasztalat Jártasság a minőségbiztosítási (QA) és minőségfejlesztési (QD) eljárásokban
1 "Érdekelt fél" Peer **	Más érdekelt fél csoportoktól jövő képviselők (más oktatási szintről, vállalatoktól, szociális partnerektől, stb.)	<ul style="list-style-type: none"> Az értékelendő Minőség Terület ismerete Jártasság a QA és QD eljárásokban
1 Értékelési Szakértő*	Értékelési szakember/minőségértékelő (pl. kutatóintézetből, független auditáló/akkreditáló testülettől, valamint VET intézménytől)	<ul style="list-style-type: none"> Szakértelem az értékelésben, a moderációban és a kommunikációban A VET rendszer ismerete
1 Gender mainstreaming szakértő*	A fentiek bármelyike	<p>Kiegészítő:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gender mainstreaming-ben szerzett tapasztalat
1 Nemzetközi Peer (opcionális)***	A fentiek bármelyike, általában egy VET szakember	<ul style="list-style-type: none"> Az értékelendő Minőség Terület ismerete Oktatási és tanulási folyamatokban való tapasztalat Jártasság a QA és QD eljárásokban

* szükséges az Európai Peer Review-hoz

** javasolt az Európai Peer Review-hoz

*** szükséges a nemzetközi Európai Peer Review-hoz

VIII.5. A Peer-ek szükséges kompetenciái és szakértelme

A Peer Team, mint egész rendelkezzen szakértelemmel

- az oktatásban és tanulásban
- minőségbiztosításban és minőségfejlesztésben
- az értékelendő Minőség Területeken.

Ezekon kívül, egy Peer rendelkezzen szakértelemmel a nemek arányának egyenlő elosztásában (Gender mainstreaming) és egy Peer be kell, hogy tudja tölteni az Értékelési Szakértő szerepét. Ha az ebben a Kézikönyvben prezentált módszer nemzetközi szinten működik, akkor legalább egy külföldi Peer-t is be kell vonni a Team-be. A transznacionális szakértő kiválasztásához a nemzetközi tapasztalat, a kultúrák közötti kommunikáció képessége a legfontosabb.

Ily módon a kiegészítő követelmények közé tartozik:

- szakértelem a Gender mainstreaming területén
- szakértelem az értékelésben
- nemzetközi (transznacionális) tapasztalat.

VIII.6. Jelentkezés Peer-nek

A Kézikönyvben megtalálható egy jelentkezési lap azok számára, akik szeretnének Peer-ek lenni, és megvan ehhez a megfelelő szaktudásuk. Azok a Peer-ek, akik szeretnének részt venni az Európai Peer Review-ban, ki kell tölteniük és be kell nyújtaniuk ezt a jelentkezési lapot.

➡ A **Peer Jelentkezés Lap** megtalálható az Eszköztárban (Toolbox).

VIII.7. Felkészülés és a Peer-ek képzése

A Peer-ek feladata a VET intézmény Önértékelési Jelentésének az elemzése és a Peer Látogatás előkészítésének segítése: részvétel a VET intézmény képviselői és a többi Peer részvételével megtartott találkozóon, megbeszéléseken, közreműködés a Peer Látogatás ütemtervének elkészítésében, értékelő kérdések megfogalmazása a Peer Reviewra.

A Peer Review előtt a Peer-eknek el kell végezniük egy "Peer Tréning Programot", amely felkészíti őket a külső értékelői szerepkör betöltésére. A tréning programnak be kell mutatnia a Peer Review-t, mint egy értékelési módszertant, részletesen el kell magyaráznia a Peer Review különböző szakaszait, és tisztáznia kell a Peer-ek szerepét és feladatait. Ezen kívül gyakorlati tréninget lehet tartani a kvantitatív és kvalitatív adat elemzésből és a kvalitatív értékelési módszerekből (pl. interjúk és megfigyelés). A "soft" képességek, vagyis a szociális, a kommunikációs és a moderációs képességek fejlesztése kell, hogy teljessé tegye a tréning programot.

Ha lehetőség van személyes tréningre, a Peer tréning szintén alkalmazható a Peer-ek felkészítésében a Peer Review-ra, vagyis segítséget nyújt az Önértékelési Jelentések elemzésében és/vagy tanácsot ad a Peer Review megtervezésében és a Peer Látogatás munkatervének elkészítésében (pl. milyen módszereket milyen témákhoz használjunk, kit kell megfigyelni/kivel kell interjút készíteni, hogyan készítsük elő az interjú útmutatókat, vagy hogy a megfigyelések adatlapjaira mit írjanak, stb.).

➡ Az Európai Peer Review a gyakorlatban: Peer Tréning

A "Peer Review in initial VET" elnevezésű Projektben a Peer-ek tréningje általában 1,5-2 napig tartott és magában foglalt két kiegészítő szekciót:

- egy webalapú tréning programot a Peer-ek számára (1 nap), amelyet a következő weboldalon lehetett elérni, <http://www.peer-review-education.net> és

- egy személyes tréning workshopot a Peer-eknek (0,5-1 nap), amely során szintén felkészítették őket a Peer Látogatásra, és épp ezért általában a Peer Látogatás előtti napon volt megtartva (csökkentette az utazási költségeket, valamint lehetővé tette az értékelés előtti Peer Teamtalálkozót). Ezen találkozó során a Peer-eknek lehetőségük volt a csapatépítésre.

VIII.8. Kapcsolattartás a Peer Review Vezetővel

A Peer Team elsődleges kontaktszemélye az egész folyamat ideje alatt a Peer Review Vezető. Neki kell hozzáférhetővé tennie minden kért további dokumentumot, ő felelős a Peer Review intézményi előkészítéséért és végrehajtásáért (a meginterjúvolandó személyek meghívása, a termek és felszerelések lefoglalása, a logisztika megszervezése az értékelés során, stb.). Fő feladata annak biztosítása, hogy a VET intézmény és a Peer Team közötti (elsősorban a Peer Koordinátorral van kapcsolatban) kommunikációs csatornák hatékonyan működjenek. A Peer Review Vezető nem tagja a Peer Team-nek és nem fogja a vizsgált témákat értékelni. Lehetőleg ne legyen jelen az interjúk idején vagy a Peer Team belső megbeszélésein.

IX. Szakirodalom és források

IX.1. Szakirodalom

- 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): A European Guide on Self-assessment for VET-providers, Technical Working Group on Quality in VET.
- Regulation of the FH Council on the Evaluation in the Austrian FH Sector 5/2004 (Evaluation Regulation 5/2004; EvalVO) (http://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 (<http://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. Weboldalak

IX.2.1. Partner Ellenőrzés minőségi szempontok

- 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/MOO/index.html, 10.12.2004
- http://www.heideschule.de/Peer_review.htm, 31.1.2005
- <http://s1.teamlearn.de/b-1-eiver>, 17.2.2005
- <http://www.gibb.at>, 31.3.2007
- <http://www.provincia.tn.it/istruzione/valutaz/>, 31.10.2005

IX.2.2. Gender mainstreaming

- http://europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_EN.pdf (esp. Articles 2 and 3), 07.04.2005
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html, 07.04.2005

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

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

IX.3. Jelentések a „Peer Review in initial VET” nevű LdV projektekben

IX.3.1. Project Jelentések

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. Nemzeti Jelentések

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

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

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

Jakab, Tamás (2005): National Report Hungary.

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

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

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

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

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

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

X. Szójegyzék

A Peer Review koordináló testülete

A koordináló testület végezheti a Peer Reviewek koordinációját és szervezését. A testület lehet egy koordinációs részleg, amelyet a VET intézmények hálózata hozott létre, egy közfinanszírozású kísérleti projekt, amelyet a Peer Review céljából hoztak létre, vagy egy többé-kevésbé független Peer Review ügynökség, amelyet oktatási szervezetek hoztak létre.

A koordináló szervezet hatásköre, valamint a feladatköre változhat, felépítésétől függően: átvállalhatnak feladatköröket a Peerektől, kiválaszthatják a Peer-eket a beküldött szakmai életrajzok alapján, kiválaszthatnak Peer-eket, amelyek illenek az adott VET intézményhez, kidolgozhatják a Peer Review-k időbeosztását, összegyűjthetik és továbbíthatják az információkat, megszervezhetik a Peer tréningeket, és konzultációs lehetőséget biztosítanak a VET intézmények számára a teljes folyamat során.

Értékelési Szakértő

Az Értékelési Szakértő egy Peer, aki további tudással és szakértelemmel rendelkezik az értékelést illetően. A Peer-ek alapvető feladatain felül segíti a Peer Team-et a Peer Látogatás során az interjúkérdések előkészítésében, moderálja a Peer Team belső megbeszéléseit a Látogatás alatt, valamint a záró, visszajelző megbeszélést a szakképző (VET) intézmény képviselőivel a látogatás végén. Segítheti a Peer Koordinátort a Peer Review Jelentés megírása során is.

Peer-ek

A Peer-ek legtöbb esetben egy másik szakképző (VET) intézmény munkatársai (tanárok, vezetők, tanácsadók, egyéb személyzet). Az intézményen kívülről jönnek, de hasonló munkahelyen, hasonló környezetben dolgoznak, és az értékelendő témában specifikus szakmai tudással és tapasztalattal rendelkeznek, és az értékelendő tárgyról tudása. Függetlenek, és azokkal az emberekkel "azonos egyenlő szinten vannak, egyenrangúak" azokkal az emberekkel, akiknek a teljesítményét értékeli, ellenőrzi.

Peer Review

A Peer Review az intézményen kívüli külső értékelés egyik formája, amelynek célja az értékelt oktatási intézmény támogatása a minőségbiztosítási és minőségfejlesztési erőfeszítéseiben.

Egy intézményen kívüli szakértői csoportot, akiket Peer-eknek hívnak, felkérnek arra, hogy elvégezze el az intézmény egyes részlegeiben vagy a teljes intézményben folytatott oktatási és képzési tevékenység értékelését. Az értékelési folyamat során a Peer-ek látogatást tesznek az értékelt intézményben.

Peer Review Vezető

A Peer Review Vezető felelős a szervezésért, valamint a Peer Review zökkenőmentes lebonyolításáért. Gondoskodik róla, hogy a Peer-eket megfelelő időben kiválasszák és felkérjék, hogy az Önértékelési Jelentés elkészüljön és továbbításra kerüljön a Peer-eknek, valamint hogy a Peer Látogatás megfelelően elő legyen készítve. Szintén ő az elsődleges kapcsolattartó a Peer Látogatás folyamata során az intézmény és a Peer-ek között.

Peer Review Jelentés

A Peer Review Jelentés a Peer Látogatás írásos dokumentuma, amelyet a Peer-ek készítenek el. Általában a Peer Koordinátor (= Peer Team Vezető) az Értékelési Szakértő segítségével írja meg a jelentést a Peer-ek jegyzetei, belső megbeszélései, valamint a

kommunikatív érvényesítés eredményei alapján. Minden Peer segíti a jelentés megírását és a Peer Team, mint egységes egész felelős a Peer Review Jelentés elkészítéséért.

Peer Párok

A Peer Pár-t két együtt dolgozó Peer alkotja. Minden adatgyűjtéssel kapcsolatos tevékenység során javasolt két Peer együttes jelenléte. Ez fontos előfeltétele az igazságos és objektív értékelésnek, mivel két értékelő részvételével jelentősen lecsökkenthető a szubjektív és önkényes ítéletek lehetősége (a kettős értékelés alapelve). A két ember több munkát el tud végezni, mint egy. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a Peer Team párokra – Peer Párookra – oszlik, amelyek különböző munkaműveleteket végeznek el egy időben, így téve eredményesebbé a folyamatot.

Peer Review Hálózat

A Peer Review-kat nagyon gyakran VET intézmények hálózatai hajtják végre. A hálózatot létrehozhatták kifejezetten a Peer Review-k irányítására, vagy pedig egy létező hálózat döntött úgy, hogy Peer Review-kat fog végrehajtani. A Peer Review Hálózatok tökéletesek a jó gyakorlatok, eljárások egymás közötti cseréjére, valamint az egész VET szektorban a közös együttműködés kialakítására és fejlesztésére.

Önértékelési Jelentés

Az Önértékelési Jelentés tartalmazza a szakképző (VET) intézmény önértékelése során összegyűjtött adatokat, amelyet a Peer Látogatást megelőzően hajtottak végre. Ez a dokumentum képezi a Peer Review alapját.

Összegző Értékelés

Az Összegző Értékelés¹ célja az értékelés tárgyát endő tárgy minőségére és hasznosságára vonatkozó végső értékelés elkészítése. Az értékelendő tárgy lehet pl. egy Minőség Terület, egy teljes szervezet, egy program, egy projekt, egy termék, egy beavatkozás, egy szakpolitika vagy egy személy. Az összegző értékelés a minőségellenőrzés és a külső elszámoltathatóság ellenőrizhetőség irányába mutat. Gyakran kvantitatív és összehasonlító információkat használ, annak érdekében, hogy javaslatokat tegyen a lehetséges akciókra, pl. megtartani, bővíteni vagy éppen csökkenteni az értékelés tárgyat. Az összegző értékelések ily módon segítik a döntéshozatalt a szakpolitikai és a finanszírozó szervezetek számára.

Érintettek (érdekelt felek) a szakképzésben

A VET érintettjei:

- tanulók, diákok,
- munkatársak (vezetők, tanárok, oktatók és az adminisztratív személyzet)
- vállalkozások (mint a VET intézmények kooperációs partnerei, valamint lehetséges munkaadók),
- a VET-et megelőző iskolafokozatok, oktatási intézmények (pl. általános iskolák) vagy pedig a szakképzést követő (a szakképzésben végzetteket befogadó) oktatási intézmények,
- szülők,
- szociális partnerek,
- oktatási hatóságok, stb.

A különféle fontos érintettek közül álló csoportok bevonása az egész értékelési folyamatba kiemelten ajánlott. Mindenekelőtt magának a magasszintű értékelésnek a feltétele az, hogy a

¹ Cf. Glossar wirkungsorientierte Evaluation, Univention-Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, Köln (2004) and Nancy Van Note Chism: Peer Review of Teaching (1999).

folyamatba belevonják az érdekelt feleket.¹ Másodsorban, az érdekelt felek részvétele a minőségbiztosításban és minőségfejlesztésben az európai és nemzeti szakképzési (VET) szakpolitika egyik alapelve.

Háromszögelés

A társadalmi kutatásban azt a megközelítést, amely többféle módszert és forrást is magában foglal, háromszögelésnek nevezik. A különböző módszerek és információforrások használata az adatgyűjtés során objektívabbá, megbízhatóbbá és érvényessé teszi a minőség értékelését. Ha a különböző érdekelt felek nézeteit felhasználják a Peer Review során, a Peer-ek egy sokkal helytállóbb és teljesebb képet fognak kapni.

¹ Cf. the Standards for Evaluation of Educational Programmes of the Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994).

XI. Partnerek listája az “Ellenőrző Szemle kezdő VET intézményekben” elnevezésű LdV Project-ben

Ausztria

- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) –Osztrák Szakképzési Kutató Intézet, Ausztria; www.oeibf.at.
- Institut für Höhere Studien (IHS) –Felsőfokú Tanulmányok Intézete, Ausztria, Innovation Foglalkoztatás-Képesítés-Fejlesztés(EQUI); www.equi.at.
- Höhere Lehranstalt für Tourismus Wien 21 – Turisztikai Iskola, Bécs 21, Ausztria; www.tourismusschule.at.
- Höhere Technische Lehr- und Versuchsanstalt (HTL) für Textilindustrie und Datenverarbeitung Spengergasse –Textilipari és Informatikai Műszaki Főiskola és Kutatóintézet, Ausztria; www.spengergasse.at.

Dánia

- Odense Tekniske Skole – Odense Műszaki Főiskola, Dánia; www.ots.dk.
- Dalum Uddannelses Center –Élelmiszeripari és Technológiai Főiskola (Dalum, Dánia); www.dalumuc.dk.

Finnország

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

Németország

- Univation: Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH – Dr. Beywl and Associates Kft ellenőrzési intézet, Németország; www.univation.org.

Magyarország

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

Olaszország

- Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) - Institute for the Development of Vocational Training for Workers, Olaszország; www.isfol.it.
- Federazione Nazionale Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione Aggiornamento Professionale CNOS-FAP, Olaszország; www.cnos-fap.it.
- Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato - I.P.S.I.A, Olaszország; www.ipsiamonza.it.

- Istituto di Istruzione Superiore “don Milani – Depero” - Adminisztrációs, Turisztikai, Társadalmi Szolgáltatások és Művészetek Szakképző Központja, Olaszország; www.mide.it.
- Centro Italiano Opere Femmilili Salesiane - Formazione Professionale CIOFS-FP Puglia (Olaszország); www.ciofsfpuglia.it.

Hollandia

- ROC Aventus – Regionális Tréning Központ, Aventus, Hollandia; www.ventus.nl.

Portugália

- Instituto de Soldadura e Qualidade – Welding and Quality Institute (ISQ), Portugália; www.isq.pt.
- Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins - Kereskedelmi Szakképző Tréning Központ (CECOA), Portugália; www.cecoa.pt.

Románia

- Institutul de Stiinte ale Educatiei– Oktatásügyi Intézet, ISE, Románia, www.ise.ro
- Colegiul Tehnic de Posta si Telecomunicatii “Gh. Airinei” – “Gh. Airinei Műszaki Telekommunikációs Főiskola, Románia; www.ptcbuc.8k.com.
- Universitatea Politehnica Bucuresti –Bukaresti Műszaki Egyetem (PUB) (Romania); www.pub.ro.

Svájc

- Erziehungsdirektion des Kantons Bern – Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung - Oktatási Igazgatóság, Bern, Svájc; www.erz.be.ch. IPS – “Intensivprojekt Schule”.

Egyesült Királyság (Skócia)

- Aberdeen College, Scotland, United Kingdom; www.abcol.ac.uk.

