



Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială

Manual european "peer review" pentru educația și formarea profesională inițială

Manual european de evaluare de tip *peer review* pentru educația și formarea profesională inițială

Maria Gutknecht-Gmeiner (ed.)

Echipa de elaborare:

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

Viena, iunie 2007

Evaluarea de tip *peer review* ca instrument pentru asigurarea și îmbunătățirea calității în educația și formarea profesională inițială
Proiect Leonardo da Vinci AT/04/C/F/TH-82000

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă doar punctele de vedere ale autorilor, iar Comisia Europeană nu poate fi făcută responsabilă pentru felul în care sunt folosite informațiile conținute în prezentul document.

Prefață

În ultimul deceniu, asigurarea calității și îmbunătățirea calității au devenit din ce în ce mai importante pentru instituțiile care furnizează educație și formare profesională, precum și pentru autoritățile publice din domeniul educației din toată Europa. Au fost introduse diferite proceduri de evaluare a calității la nivelul instituțiilor/furnizorilor de educație și formare profesională. Printre acestea se numără planuri de management al calității preluate din sectorul afacerilor (cum ar fi ISO, EFQM, BSC etc.), inspecții și audituri efectuate de agenții guvernamentale, autoevaluare.

Un instrument deosebit de promițător pentru asigurarea și dezvoltarea calității este evaluarea de tip *peer review* – evaluarea externă a instituțiilor/furnizorilor de educație și formare profesională realizată de către experți. Evaluarea de tip *peer review* este folosită cu precădere în învățământul superior, fiind până acum marginală în educația și formarea profesională. Evaluarea de tip *peer review* poate pleca de la activitățile legate de calitate deja prezente în instituția de educație și formare profesională, este rentabilă și stimulează întărirea legăturilor și schimburile între furnizorii de educație și formare profesională.

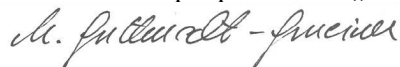
Manualul european de evaluare de tip *peer review* descrie o procedură europeană standard pentru efectuarea de evaluări de tip *peer review* pentru educația și formarea profesională inițială. Manualul a fost elaborat în cadrul proiectului Leonardo da Vinci „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială”, de către o echipă de experți, reprezentanți ai unui număr de opt instituții din șapte țări europene. În 2006, au fost efectuate 15 evaluări pilot de tip *peer review*, transnaționale, în opt țări europene. Recomandările făcute pe baza experiențelor din cadrul fazei-pilot au fost luate în considerare la revizuirea procedurii europene de evaluare de tip *peer review*. Manualul european de evaluare de tip *peer review* prezintă așadar o procedură care a trecut testul implementării practice și care valorifică experiențele din evaluările pilot de tip *peer review*.

Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* implementează principiile Cadrului Comun de Asigurare a Calității (CQAF) și încearcă, la rândul său, să contribuie la dezvoltarea modelului CQAF. Abordarea este una formativă, orientată spre dezvoltare. Această procedură are drept scop sprijinirea instituțiilor/furnizorilor de educație și formare profesională în eforturile lor de a oferi o educație și o formare de înaltă calitate. Accentul este pus pe promovarea îmbunătățirii continue a calității într-o atmosferă deschisă, de încredere mutuală, care să contribuie la sporirea transparenței și comparabilității în Europa. Bunele practici sunt apreciate, iar învățarea reciprocă încurajată în cadrul unui proces dinamic și motivant, de pe urma căruia pot beneficia atât instituția de educație și formare profesională evaluată, cât și experții evaluatori.

Manualul european de evaluare de tip *peer review* a fost elaborat în vederea utilizării de către profesioniștii din domeniul educației și formării profesionale din toată Europa. Accentul este pus pe o abordare practică: manualul oferă linii directoare care pot fi implementate imediat de către furnizorii de educație și formare profesională care doresc să introducă evaluarea de tip *peer review* în procedurile lor de asigurare a calității și de dezvoltare. Manualul este completat de un instrumentar practic, disponibil pe site-ul proiectului, care oferă formulare, liste de verificare, informații suplimentare și recomandări în format electronic. Setul de instrumente este de asemenea disponibil pe CD-Rom și poate fi oferit celor interesați pe baza unei solicitări adresate coordonatorului proiectului.

Sperăm că evaluarea europeană de tip *peer review* va corespunde așteptărilor noastre și va deveni un instrument util și atrăgător pentru instituțiile/furnizorii de educație și formare profesională din toată Europa. Întrucât suntem interesați de îmbunătățirea procedurii europene de evaluare de tip *peer review*, reacțiile dumneavoastră cu privire la acest manual sunt bine-venite!

În numele echipei proiectului „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială”,



Maria Gutknecht-Gmeiner
Coordonator de proiect

Adresați reacțiile dumneavoastră la:
m.gutknecht-gmeiner@oeibf.at

Cuprins

I. Introducere.....	1
I.1 Ce înseamnă evaluare de tip <i>peer review</i> ?	1
I.2 De ce să recurgem la evaluarea de tip <i>peer review</i> ? Avantaje și beneficii ale evaluării de tip <i>peer review</i> ca instrument de asigurare și dezvoltare a calității	1
I.3 Care sunt obiectivele și principiile procedurii europene de evaluare de tip <i>peer review</i> ?	1
I.4 Evaluarea europeană de tip <i>peer review</i> și Cadrul Comun de Asigurare a Calității.....	3
I.5 Evaluarea europeană de tip <i>peer review</i> și abordarea integratoare a egalității de gen.....	4
I.6 Cine poate utiliza procedura europeană de evaluare de tip <i>peer review</i> ?	5
I.7 Rolul actorilor interesați în procedura europeană de evaluare de tip <i>peer review</i>	6
I.8 Documentația pentru evaluarea europeană de tip <i>peer review</i>	6
II. Procedura – prezentare generală.....	7
II.1. Coordonarea și organizarea evaluării europene de tip <i>peer review</i>	7
II.2. Cele patru etape ale evaluării europene de tip <i>peer review</i>	8
II.3. Timpul necesar estimat pentru evaluarea europeană de tip <i>peer review</i>	9
II.4. Prezentare generală: Planificarea și responsabilitățile în evaluarea europeană de tip <i>peer review</i>	10
III. Procedura europeană de evaluare de tip <i>peer review</i> – Pregătirea (etapa 1).....	13
III.1. Inițierea procedurii	13
III.2. Selectarea și invitarea echipei de evaluatori	15
III.3. Autoevaluarea și raportul de autoevaluare	16
III.4. Pregătirea vizitei evaluatorilor	18
IV. Procedura europeană de evaluare de tip <i>peer review</i> – Vizita evaluatorilor (etapa 2).....	21
IV.1. Ce se întâmplă în timpul vizitei evaluatorilor?	21
IV.2. Culegerea datelor	21
IV.3. Analizarea datelor	22
IV.4. Evaluarea și feedbackul	23
IV.5. Îndeplinirea standardelor de calitate	25
IV.6. Durata vizitei evaluatorilor	26
IV.7. Agenda vizitei evaluatorilor.....	26
V. Procedura europeană de evaluare de tip <i>peer review</i> – Raportul de evaluare (etapa 3).....	29
V.1. Structura raportului de evaluare de tip <i>peer review</i>	29
V.2. Principii de redactare a raportului de evaluare de tip <i>peer review</i>	30
V.3. De la vizita evaluatorilor la raportul final de evaluare de tip <i>peer review</i>	31
VI. Procedura europeană de evaluare de tip <i>peer review</i> – Punerea planurilor în acțiune (etapa 4)	32
VI.1. Cum trebuie interpretate rezultatele evaluării de tip <i>peer review</i> ?	32
VI.2. Cum trebuie pregătite procedurile de schimbare?	32
VI.3. Cum trebuie acționat? – o abordare sistematică a procedurilor de schimbare.....	32
VII. Domeniile de calitate	35
VII.1. Calitatea furnizării de educație și formare profesională și definirea domeniilor de calitate	35
VII.2. Relația dintre domeniile europene de calitate pentru furnizorii de VET și cadrele instituționale/naționale	35

VII.3. Paisprezece domenii europene de calitate pentru instituțiile de educație și formare profesională	36
VII.4. Domeniile de calitate și modelul de asigurare a calității din CQAF	37
VII.5. Cum sunt determinate domeniile de calitate.....	37
VIII. Evaluatorii.....	39
VIII.1. Cine este evaluatorul?	39
VIII.2. Sarcina fundamentală a evaluatorilor.....	39
VIII.3. Componenta echipei de evaluatori	39
VIII.4. Rolurile în cadrul echipei de evaluatori	40
VIII.5. Competențele și expertiza evaluatorilor.....	42
VIII.6. Cererea prin care se solicită calitatea de evaluator	42
VIII.7. Pregătirea și instruirea evaluatorilor	43
VIII.8. Legătura cu facilitatorul evaluării de tip <i>peer review</i>	43
IX. Literatură și (re)surse.....	44
IX.1. Literatură.....	44
IX.2. Site-uri.....	45
IX.3. Rapoartele proiectului Leonardo da Vinci „Evaluarea de tip <i>peer review</i> în educația și formarea profesională inițială”	46
X. Glosar	47
XI. Lista partenerilor din proiectul Leonardo da Vinci „Evaluarea de tip <i>peer review</i> în educația și formarea profesională inițială”.....	53

I. Introducere

I.1 Ce înseamnă evaluare de tip *peer review*?

Evaluarea de tip *peer review* este o formă de evaluare externă care vizează sprijinirea instituției de învățământ evaluate în eforturile sale cu privire la asigurarea și dezvoltarea calității.

Un grup extern de experți, numiți evaluatori, este invitat să evalueze calitatea diferitelor segmente ale instituției, cum ar fi calitatea educației și formării oferite de fiecare departament sau de întreaga organizație. În timpul procesului de evaluare, evaluatorii vizitează instituția evaluată.

Evaluatorii sunt persoane externe, dar care lucrează într-un mediu similar și au expertiză și cunoștințe profesionale specifice în domeniul evaluat. Sunt persoane independente și „cu același statut” cu persoanele ale căror performanțe sunt evaluate.

I.2 De ce să recurgem la evaluarea de tip *peer review*? Avantaje și beneficii ale evaluării de tip *peer review* ca instrument de asigurare și dezvoltare a calității

Furnizorii europeni de educație și formare profesională se pot aștepta să beneficieze de pe urma evaluării de tip *peer review*, așa cum este prezentată în acest manual, dat fiind că:

- vor obține un feedback critic, dar binevoitor, din partea colegilor din domeniu cu privire la calitatea educației și formării profesionale furnizate;
- se vor familiariza cu o perspectivă externă;
- vor afla mai multe despre calitatea serviciilor oferite;
- își vor prezenta punctele forte și bunele practici;
- va crește responsabilitatea față de actorii interesați;
- vor detecta punctele nevralgice;
- vor primi sfaturi și vor descoperi bunele practici ale evaluatorilor;
- se vor implica într-un proces de învățare mutuală cu evaluatorii;
- vor stabili rețele de colaborare profesională cu alți furnizori de educație și formare profesională și
- vor obține un raport de evaluare externă cu privire la calitatea educației și formării profesionale oferite, la un preț avantajos.

I.3 Care sunt obiectivele și principiile procedurii europene de evaluare de tip *peer review*?

I.3.1 Obiective și principii generale

Obiectivele generale ale procedurii europene de evaluare de tip *peer review* sunt următoarele:

- promovarea asigurării și dezvoltării calității;
- sporirea transparenței și comparabilității calității în domeniul educației și formării profesionale în Europa, prin stabilirea unui standard comun și
- sprijinirea egalității șanselor.

Cerințele și caracteristicile specifice importante ale acestei proceduri sunt următoarele:

- concentrarea asupra celor implicați, asupra intereselor și nevoilor acestora;
- obiectivitatea și imparțialitatea evaluatorilor;

I. Introducere

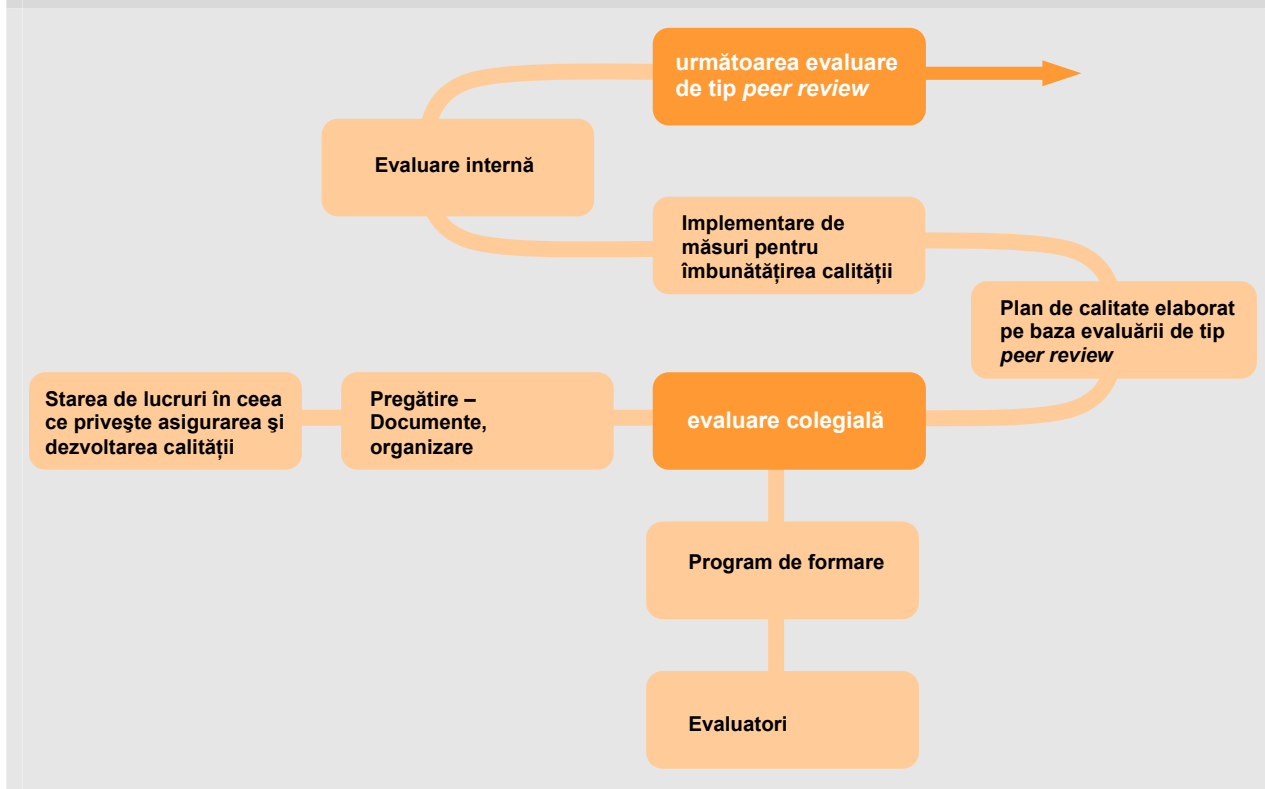
- transparența tuturor elementelor procedurii față de toate persoanele implicate;
- reguli cu privire la confidențialitate și la folosirea rezultatelor, care să fie stabilite dinainte și la care să adere toate persoanele implicate;
- evitarea conflictelor de interese și a competiției directe între evaluatori (și instituțiile din care provin aceștia) și instituția evaluată;
- promovarea deschiderii, integrității și sincerității ca o condiție preliminară pentru învățarea mutuală;
- recunoașterea influențelor culturale, atât în ceea ce privește furnizarea de educație și formare profesională, cât și în ceea ce privește evaluarea, mai ales în cazul evaluărilor transnaționale de tip *peer review*;
- promovarea unei atitudini iscoditoare și critice atât din partea evaluatorilor, cât și a instituției evaluate și
- proiectarea și implementarea unei evaluări de tip *peer review* care să nu fie o procedură tehnică și birocratică, ci un proces dinamic și motivant, de pe urma căruia să poată beneficia atât instituția evaluată, cât și evaluatorii.

I.3.2 Evaluarea europeană de tip *peer review* ca procedură de evaluare voluntară și formativă

Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* a fost elaborată pentru a fi folosită în mod voluntar de furnizorii/instituțiile de educație și formare profesională. Această procedură are o funcție formativă, orientată spre dezvoltare, și pune un accent deosebit pe promovarea îmbunătățirii continue a calității.

Evaluarea europeană de tip *peer review* sprijină furnizorul/instituția de educație și formare profesională în stabilirea stării de lucruri în termeni de furnizare de servicii de înaltă calitate, oferind în același timp sugestii și recomandări prețioase pentru îmbunătățire. Astfel, procedura europeană de evaluare de tip *peer review* se adresează în primul rând furnizorilor de educație și formare profesională care au făcut obiectul evaluării. Procedura descrisă în acest manual se axează în principal pe stimularea dezvoltării continue a calității.

Graficul 1: Îmbunătățirea continuă a calității prin evaluarea de tip *peer review*



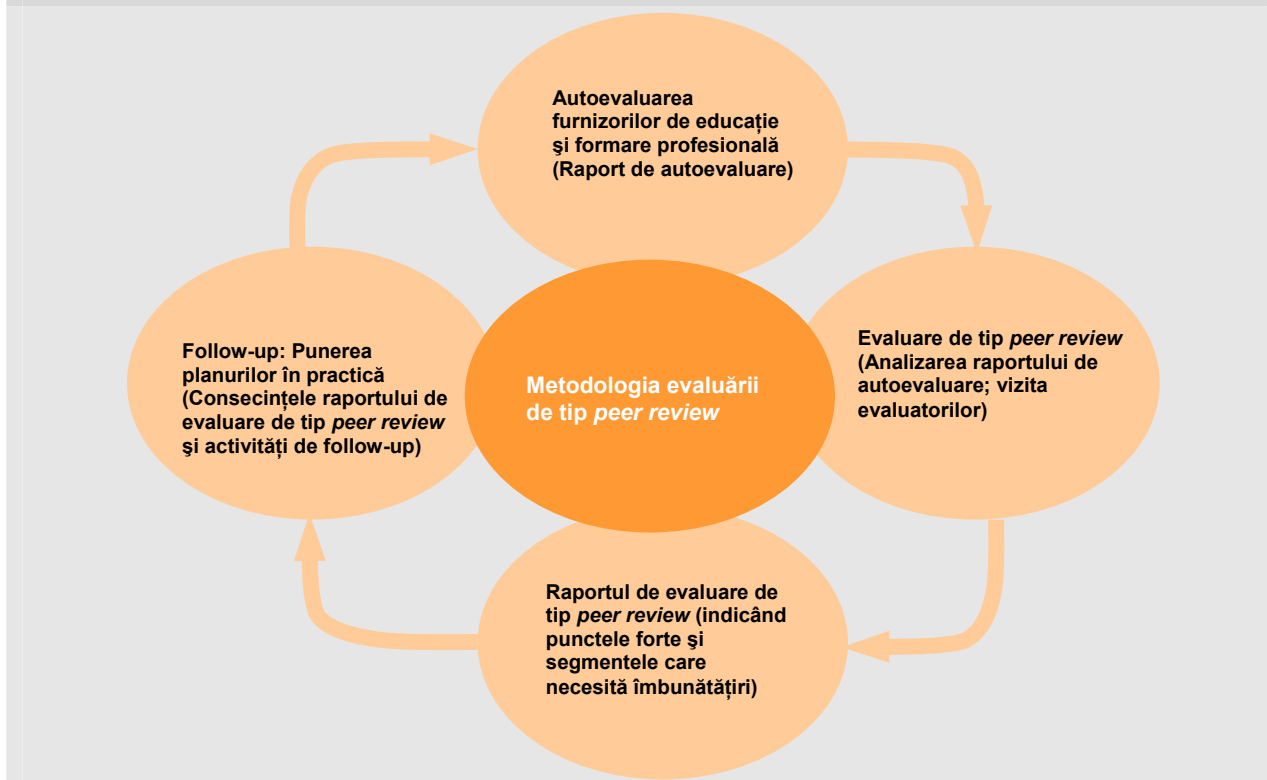
I.4 Evaluarea europeană de tip *peer review* și Cadrul Comun de Asigurare a Calității

Procedura de evaluare de tip *peer review* descrisă în acest manual respectă prevederile Cadrului Comun de Asigurare a Calității (CQAF) elaborat de Grupul Tehnic de Lucru (TWG) pentru calitate în educația și formarea profesională (Grupul Tehnic de Lucru „Calitate în educația și formarea profesională” 2003 și 2004) și adoptat de Consiliul European în 2004.

Pornind de la acest Cadru Comun, evaluarea de tip *peer review* poate fi implementată ca o nouă metodologie pentru asigurarea și îmbunătățirea calității. Ea poate fi folosită pentru o evaluare internă extinsă, precum și pentru monitorizarea externă a calității educației și formării profesionale furnizate. În plus, au fost propuse criterii de calitate și indicatori pentru Domeniul Calității.

În cadrul acestei metodologii este adoptat Modelul de Asigurare a Calității propus de Grupul Tehnic de Lucru. Printre elementele sale se numără cercul de management al calității, larg răspândit în planurile de management al calității de ultimă generație. Evaluarea europeană de tip *peer review* ca procedură sistematică poate fi descrisă după cum urmează:

Graficul 2: Modelul de Asigurare a Calității al CQAF și evaluarea de tip *peer review*



I.5 Evaluarea europeană de tip *peer review* și abordarea integratoare a egalității de gen

Abordarea integratoare a egalității de gen este un principiu călăuzitor al procedurii europene de evaluare de tip *peer review*.

Procesul de evaluare de tip *peer review* trebuie să contribuie la eliminarea inegalităților existente și la promovarea egalității între bărbați și femei în ceea ce privește ratele de participare, distribuirea resurselor, beneficiilor, sarcinilor și responsabilităților în educația și formarea profesională, precum și în viața publică și privată (în conformitate cu articolele 2 și 3 din Tratatul de la Amsterdam, 1999). Analiza aprecierii și atenției acordate nevoilor, rolurilor, comportamentelor și intereselor „tipic” masculine și feminine ar trebui să servească drept punct de plecare pentru investigarea felului în care stereotipurile de gen și inegalitățile de gen sunt construite social și întărite prin structuri și practici formale și informale. Toate măsurile și activitățile trebuie atent examinate din punctul de vedere al potențialului de sporire a reflecției critice și de încurajare a schimbării. Astfel, o condiție preliminară pentru implementarea abordării integratoare a egalității de gen în evaluarea de tip *peer review* europeană este ca fiecare persoană implicată în procesul de evaluare de tip *peer review* să reflecteze la problemele legate de gen.

În cadrul procedurii europene de evaluare de tip *peer review* trebuie respectate următoarele criterii de gen și standarde de calitate:

- Abordarea integratoare a egalității de gen trebuie introdusă în toate etapele și la toate nivelurile din cadrul procedurilor de evaluare de tip *peer review*.
- În toate rapoartele, precum și în timpul evaluării de tip *peer review*, trebuie folosit un limbaj sensibil la gen.
- Datele culese trebuie segregate în funcție de sex, pentru a reprezenta bărbații și femeile (cursanți și cursante; personal feminin și masculin).

- În raportul de autoevaluare, precum și în procesul de evaluare de tip *peer review*, trebuie adoptată o analiză de gen a domeniului calității.
- În echipa de evaluare de tip *peer review* trebuie inclus un evaluator cu expertiză de gen (competență suplimentară). Componenta echipei trebuie să reflecte o reprezentare corespunzătoare a bărbaților și a femeilor. Nevoile de formare profesională în raport cu genul și cu abordarea integratoare a egalității de gen trebuie identificate și satisfăcute înainte de evaluarea de tip *peer review*.
- În timpul evaluării de tip *peer review*, genul trebuie luat în considerare la alcătuirea grupurilor de respondenți, la pregătirea și realizarea interviurilor și observărilor (formulare sensibilă la gen a întrebărilor și criteriilor pentru interviuri/observări, limbaj și comportament sensibile la gen în timpul interviurilor și observărilor), precum și în ceea ce privește analiza (evitarea stereotipurilor de gen la evaluare etc.).
- Dacă bugetele sunt supuse unei analize amănunțite, va trebui efectuată o analiză de gen a bugetului școlii și a bugetului alocat educației.

Înainte de începerea oricărei evaluări de tip *peer review*, trebuie efectuată o analiză de gen a

- instituției de educație și formare profesională – drepturile, resursele, participarea, valorile și normele legate de gen (date cantitative și, dacă este posibil, evaluări calitative segregate în funcție de sex);
- grupului de evaluare – componentă, nevoi de formare în raport cu genul și cu abordarea integratoare a egalității de gen;
- raportului de autoevaluare – analiză de gen a domeniilor examinate, folosirea limbajului.

Dacă sunt prevăzute măsuri pentru contracararea inegalităților de gen, atunci trebuie efectuată o evaluare a impactului de gen. Prin evaluarea impactului de gen se înțelege folosirea unor criterii relevante din punctul de vedere al genului pentru compararea și evaluarea situației și tendinței actuale în raport cu evoluția preconizată după introducerea politicii propuse. Odată ce s-a stabilit că procesul de evaluare are implicații pentru relațiile de gen, trebuie efectuată, încă de la început, o evaluare a impactului de gen. Criteriile pentru evaluarea impactului de gen sunt diferențele dintre bărbați și femei cu privire la participare, resurse, norme și valori, drepturi.

Abordarea integratoare a egalității de gen poate fi de asemenea aleasă ca domeniu al calității pentru evaluarea europeană de tip *peer review*.



În setul de instrumente veți găsi o listă de verificare pentru indicatorii de politici în ceea ce privește abordarea integratoare a egalității de gen.

1.6 Cine poate utiliza procedura europeană de evaluare de tip *peer review*?

Principalul grup-țintă pentru procedura europeană de evaluare de tip *peer review* este reprezentat de furnizorii de educație și formare profesională inițială din Europa, cu experiență în asigurarea și dezvoltarea calității. Experiența minimă recomandată ca o condiție preliminară pentru efectuarea unei evaluări de tip *peer review* este ca furnizorul de educație și formare profesională să fi trecut anterior cel puțin o dată printr-un proces de autoevaluare.

Ce se înțelege prin termenii „instituții și/sau furnizori de educație și formare profesională inițială”?

În Manualul de evaluare de tip *peer review*, termenii „instituție de educație și formare profesională” și „furnizor de educație și formare profesională” sunt folosiți ca sinonime. Ei se referă la instituțiile care răspund de asigurarea și dezvoltarea calității formării profesionale, în special la nivel de

I. Introducere

școală/facultate, dar și la nivelul instituției responsabile la nivel național sau local, dacă aici au loc sau sunt coordonate sistemele de asigurare sau dezvoltare a calității.

I.7 Rolul actorilor interesați în procedura europeană de evaluare de tip *peer review*

Se recomandă implicarea diferitelor grupuri de actori interesați în procesul global de evaluare. Actorii interesați în educația și formarea profesională sunt toți cei care lucrează și învață în cadrul unei instituții de educație și formare profesională: profesori, cursanți, personal administrativ; parteneri de cooperare ai furnizorului de educație și formare profesională; părinți; absolvenți; școli ai căror absolvenți sunt admiși în programele de educație și formare profesională inițială, precum și instituții de formare continuă; potențiali angajatori și piața forței de muncă; autorități din domeniul învățământului și parteneri sociali; societatea în ansamblul său.

O atenție deosebită trebuie acordată întreprinderilor care sunt parteneri în educația și formarea profesională (scheme de ucenicie, practică etc.), precum și viitorilor angajatori.

Actorii interesați pot fi intervievați atât în timpul autoevaluării, cât și în timpul evaluării de tip *peer review*. Pot de asemenea fi evaluatori dacă experiența și know-how-ul contribuie la proces. În plus, actorii interesați (sau grupurile de actori interesați) pot beneficia de rezultatele evaluării de tip *peer review* (de exemplu, raportul de evaluare de tip *peer review*).

I.8 Documentația pentru evaluarea europeană de tip *peer review*

I.8.1 Portofoliul evaluării europene de tip *peer review*

Toate documentele relevante pentru evaluarea europeană de tip *peer review* trebuie colectate de furnizorul de educație și formare profesională într-un portofoliu al evaluării de tip *peer review* europene. Acest portofoliu conține Fișa de informații inițiale, Raportul de autoevaluare, Raportul de evaluare de tip *peer review* și alte documente importante strânse în timpul procesului de evaluare de tip *peer review*. În cadrul proiectului Leonardo „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială”, portofoliul a cuprins de asemenea un certificat.

I.8.2 Certificatul de evaluare europeană de tip *peer review*

Coordonatorul proiectului Leonardo da Vinci „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială”, în colaborare cu comitetul director, a acordat un Certificat de evaluare europeană de tip *peer review* acelor furnizori de educație și formare profesională care au efectuat cu succes o evaluare de tip *peer review* în conformitate cu cerințele formulate în acest manual.

II. Procedura - prezentare generală

II.1. Coordonarea și organizarea evaluării europene de tip *peer review*

Evaluările de tip *peer review* pot fi organizate în diferite moduri – în funcție de: 1) rețelele de colaborare profesională disponibile, 2) resursele (de personal și financiare) și 3) nevoile și cerințele furnizorilor de educație și formare profesională.

Evaluarea individuală de tip *peer review* poate fi efectuată de un furnizor de educație și formare profesională care dorește să obțină un feedback extern din partea evaluatorilor și intenționează să creeze o rețea de colaborare cu alți furnizori de educație și formare profesională în mod ad hoc și spontan, folosind contactele existente. Nu este nevoie de o colaborare ulterioară între furnizorul de VET supus evaluării și instituțiile de VET din care fac parte evaluatorii.

Sunt de asemenea posibile evaluări de tip *peer review* reciproce, între doi furnizori de educație și formare profesională, ceea ce necesită o colaborare mai strânsă și mai constantă.

În majoritatea cazurilor, evaluările de tip *peer review* sunt efectuate în cadrul unei rețele de trei sau mai mulți parteneri. Aceste rețele fie deja există, fie sunt create în scopul efectuării evaluărilor de tip *peer review*. Astfel, colaborarea se extinde, de la o activitate singulară la dezvoltarea unei rețele cuprinzătoare: pot fi introduse activități preliminare obișnuite, cum ar fi selectarea evaluatorilor, instruire, stabilirea perechilor de evaluatori – furnizori de educație și formare profesională, precum și scheme de evaluare și de monitorizare. De obicei, rețeaua de evaluare de tip *peer review* stabilește, de comun acord, liniile directoare și indicatorii. Toate acestea presupun o rețea mai stabilă și necesită structuri adecvate și resurse suficiente. Avantajele acestei abordări ar putea fi:

- sinergii cu privire la efectuarea de evaluări de tip *peer review* între furnizorii de educație și formare profesională din rețea;
- o extindere a numărului și a backgroundului instituțional al posibilor evaluatori;
- o mai largă recunoaștere externă a evaluării de tip *peer review* (care va fi pe deplin acceptată, cel puțin în cadrul rețelei);
- sporirea șanselor de obținere a unor rezultate secundare în sensul unor activități ulterioare de colaborare, în afara evaluării de tip *peer review*.

Dacă evaluările de tip *peer review* trebuie efectuate în cadrul unei rețele mai extinse, va fi nevoie de un organism de coordonare care să asigure evaluări de tip *peer review* de înaltă calitate și coordonarea efectivă a membrilor rețelei. Această funcție poate fi asumată de unul dintre furnizorii de educație și formare profesională din rețea. Printre sarcinile acestui organism de coordonare se numără, de exemplu, gestionarea rețelei, coordonarea elaborării procedurilor comune (linii directoare și indicatori), oferirea de asistență și de consultanță furnizorilor de educație și formare profesională, în mod individual, selectarea și instruirea evaluatorilor, coordonarea și monitorizarea evaluărilor de tip *peer review*.

Din acest motiv, procedura europeană de evaluare de tip *peer review* cuprinde de asemenea descrierea sarcinilor și responsabilităților organismului de coordonare.

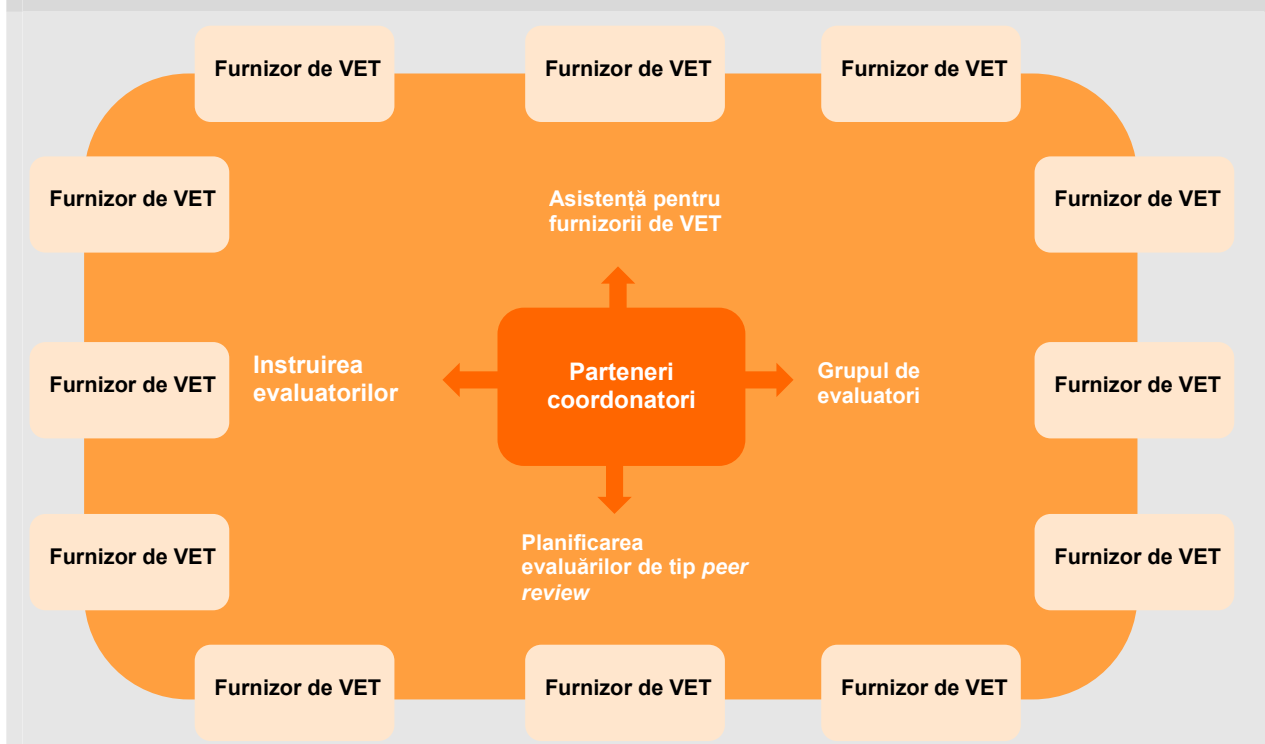
Evaluarea europeană de tip *peer review* în practică: coordonarea evaluărilor de tip *peer review* din rețea

Evaluările pilot de tip *peer review*, efectuate în cadrul proiectului Leonardo da Vinci „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială” au avut drept punct de plecare o rețea de 14 parteneri operativi. Procesul a fost coordonat și monitorizat de patru instituții care au răspuns de faza pilot în cadrul structurii de gestionare globală a proiectului:

- **öibf** (Institutul Austriac pentru Cercetare în Domeniul Formării Profesionale) și **FNBE** (Agenția Națională de Învățământ din Finlanda) au răspuns de **coordonarea și monitorizarea evaluărilor de tip *peer review***;
- **Universitatea din Pécs** a răspuns de procesarea **cererilor primite din partea celor care solicitau calitatea de evaluator** și de crearea unei **baze de date cu experți evaluatori** pentru proiect;¹
- **Aberdeen College** a furnizat și administrat un curs de instruire online pentru evaluatori.

În plus, în țările cu mai mult de un partener operativ, **partenerii coordonatori naționali** din rețea au oferit sprijin partenerilor operativi în timpul fazei pilot.

Graficul 3: Evaluarea de tip *peer review* în rețeaua de parteneri a proiectului „Evaluarea colegială în educația și formarea profesională inițială”



II.2. Cele patru etape ale evaluării europene de tip *peer review*

Procedura de evaluare de tip *peer review* cuprinde 4 etape.

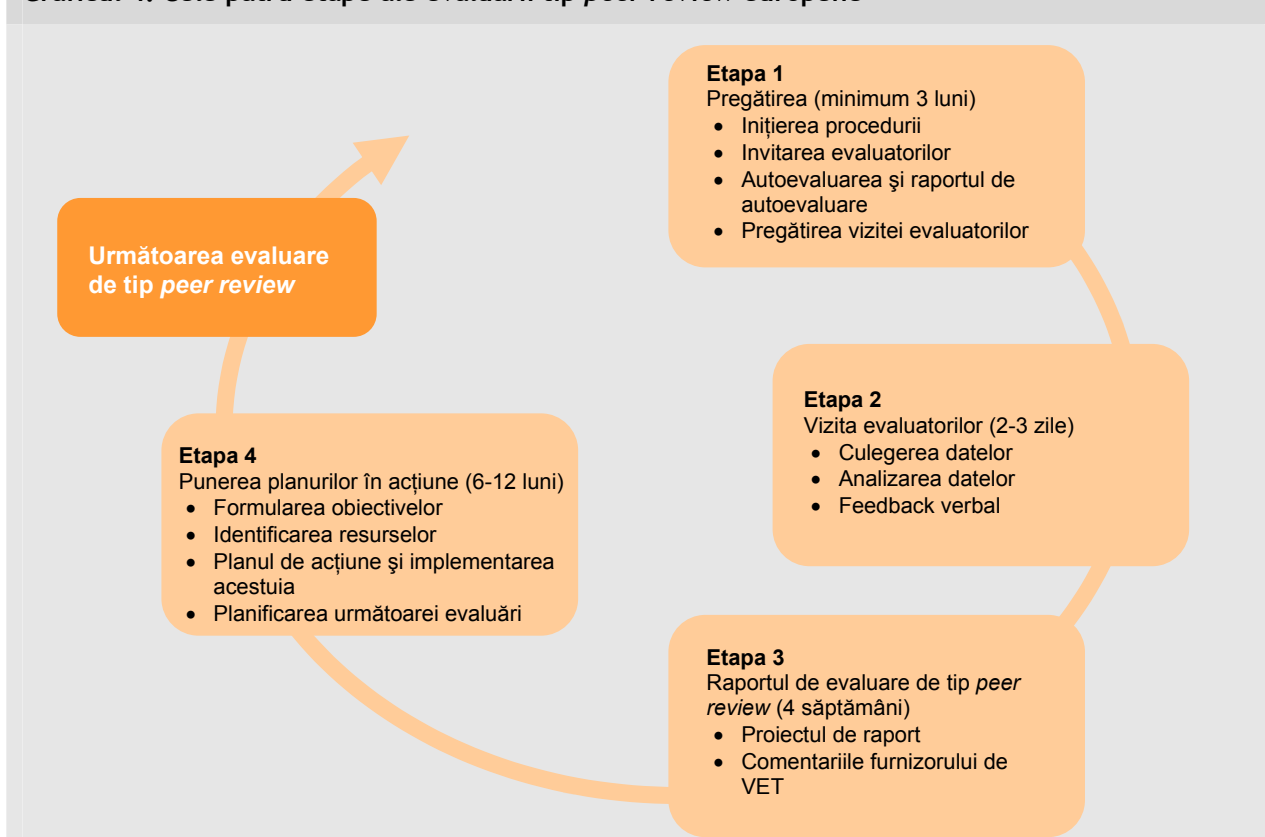
1. Evaluarea de tip *peer review* începe cu etapa pregătitoare. În această primă fază, este organizată evaluarea de tip *peer review*, iar furnizorul de educație și formare profesională întocmește un raport

¹ Această bază de date este în prezent lărgită de **öibf**, devenind **Registrul evaluatorilor europeni**.

de autoevaluare. Evaluatorii trebuie recrutați și instruiți. Se stabilește o planificare pentru evaluare și sunt făcute pregătirile necesare pentru vizita evaluatorilor.

2. În a doua etapă are loc vizita evaluatorilor, care reprezintă activitatea centrală a procedurii de evaluare de tip *peer review*: evaluatorii vizitează furnizorul de educație și formare profesională și efectuează evaluarea. Această evaluare include un tur al localului și interviuri cu diferite grupuri de părți interesate. La sfârșitul vizitei, evaluatorii oferă feedback verbal inițial.
3. După vizită, evaluatorii întocmesc un proiect de raport. Furnizorul de educație și formare profesională face comentarii cu privire la acest raport, după care este întocmit raportul final de evaluare de tip *peer review*.
4. A patra etapă este crucială pentru îmbunătățirea ofertei de educație și formare profesională și pentru dezvoltarea organizațională: rezultatele și recomandările făcute în urma evaluării de tip *peer review* sunt transpuse în acțiuni concrete, care sunt apoi elaborate și implementate.

Graficul 4: Cele patru etape ale evaluării tip *peer review* europene



II.3. Timpul necesar estimat pentru evaluarea europeană de tip *peer review*

II.3.1. Timpul necesar pentru pregătire

Pregătirea și organizarea unei evaluări de tip *peer review* necesită o lungă perioadă de timp.

Dacă autoevaluarea a fost deja efectuată, procesul de evaluare de tip *peer review* poate începe imediat. Cu toate acestea, trebuie alocate cel puțin trei luni pentru pregătirea și organizarea evaluării. Raportul de autoevaluare trebuie să fie disponibil cu cel puțin o lună înainte de evaluarea de tip *peer review*, astfel încât evaluatorii să se poată pregăti corespunzător pentru vizită. Dacă nu s-a efectuat în prealabil o autoevaluare, înainte de evaluarea de tip *peer review* trebuie prevăzută o perioadă de minimum șase luni pentru autoevaluare.

II.3.2. Timpul necesar pentru vizita evaluatorilor și pentru raport

Vizita evaluatorilor durează de obicei între două și trei zile; poate de asemenea dura până la cinci zile, în funcție de mărimea instituției supuse evaluării și de anvergura evaluării de tip *peer review*, i.e. câte domenii de calitate sunt investigate. Experiența dobândită în faza pilot a proiectului „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială” sugerează că este bine să se prevadă între două și trei zile pentru vizita evaluatorilor, plus o jumătate de zi de muncă de pregătire realizată în cadrul echipei de evaluatori înainte de vizită: s-a considerat că o singură zi este insuficientă pentru efectuarea unei evaluări serioase și cuprinzătoare (și dacă evaluatorii trebuie să se deplaseze, fondurile pentru acoperirea cheltuielilor de călătorie trebuie de asemenea folosite în mod eficient), în timp ce vizitele mai lungi de trei zile ar reprezenta un efort prea mare, atât pentru evaluatori, cât și pentru furnizorul de educație și formare profesională. Anvergura evaluării de tip *peer review*, i.e. numărul de domenii de calitate investigate, trebuie să fie în concordanță cu acest interval de timp (vezi de asemenea Capitolul 3 și Capitolul 7).

II.3.3. Timpul necesar pentru implementarea măsurilor de îmbunătățire și procedurilor de schimbare

În termen de două luni de la primirea raportului final de evaluare de tip *peer review* trebuie prezentat un plan de acțiune; trebuie alocată o perioadă de cel puțin șase luni – un an pentru ca măsurile de follow-up să fie implementate și să producă rezultate.

II.4. Prezentare generală: Planificarea și responsabilitățile în evaluarea europeană de tip *peer review*

Tabelul 1: Sarcinile furnizorilor de educație și formare profesională, ale evaluatorilor și ale organismului de coordonare în cadrul procedurii europene de evaluare de tip *peer review*, în ordine cronologică

Etapa 1 – Pregătirea

Furnizorul/Instituția de educație și formare profesională

Inițierea procedurii:

- ☐ Hotărăște efectuarea unei evaluări de tip *peer review*
- ☐ Ia decizii cu privire la organizarea externă a evaluării de tip *peer review* (evaluare individuală de tip *peer review*, rețea de evaluare de tip *peer review*)
- ☐ Ia decizii cu privire la organizarea internă a evaluării de tip *peer review* (responsabilități și sarcini)
- ☐ Hotărăște care domenii de calitate vor fi supuse evaluării
- ☐ Trimite organismului de coordonare Fișa de informații inițiale (care cuprinde și o propunere de planificare a evaluării)
- ☐ Opțional: organizează o întâlnire de coordonare între furnizorii/instituțiile de educație și formare profesională din rețea și organismul de coordonare

Evaluatorii și echipa de evaluatori:

- ☐ Caută evaluatori adecvați, în funcție de domeniile de calitate care vor fi analizate
- ☐ Evaluatorii sunt rugați să trimită cereri organismului de coordonare
- ☐ Selectează evaluatorii, în urma consultării cu organismul de coordonare
- ☐ Încheie contracte cu evaluatorii

Autoevaluarea și raportul de autoevaluare:

- ☐ Efectuează autoevaluarea
- ☐ Întocmește raportul de autoevaluare
- ☐ Raportul de autoevaluare este trimis evaluatorilor și organismului de coordonare
- ☐ Evaluatorii și organismul de coordonare primesc restul documentelor necesare

Pregătirea vizitei evaluatorilor:

- ☐ Programează vizita evaluatorilor: se stabilește data și se întocmește planul de lucru
- ☐ Organizează vizita pregătitoare a evaluatorilor
- ☐ Se ocupă de pregătirile interne pentru vizita evaluatorilor (camere și echipament, interviuri, prânz, turul localului etc.)
- ☐ *Recomandabil:* organizarea unei întâlniri preliminare între evaluatori și furnizorul de educație și formare profesională pentru a clarifica sarcinile legate de evaluare și a răspunde întrebărilor evaluatorilor („Sesiune de întrebări și răspunsuri”)

Evaluatorii

Evaluatorii și echipa de evaluatori:

- ☐ Fac cerere prin care solicită să fie evaluatori
- ☐ Semnează contractul de evaluare de tip *peer review*
- ☐ Se pregătesc pentru evaluarea de tip *peer review* și sunt instruiți în acest sens

Autoevaluarea și raportul de autoevaluare:

- ☐ Primesc rapoartele de autoevaluare de la furnizorii de educație și formare profesională
- ☐ Citesc și analizează raportul de autoevaluare
- ☐ Identifică domeniile care trebuie analizate și temele de evaluare pentru evaluarea de tip *peer review*

Pregătirea vizitei evaluatorilor:

- ☐ Ajută la programarea vizitei evaluatorilor, mai ales la întocmirea ordinei de zi a evaluării de tip *peer review*
- ☐ În cadrul echipei de evaluatori se face schimb de opinii cu privire la conținutul raportului de autoevaluare și se convine asupra temelor de evaluare pentru evaluarea de tip *peer review*
- ☐ Pregătesc întrebările pentru interviuri și criteriile de observare
- ☐ Iau parte la întâlnirea pregătitoare a evaluatorilor pentru team-building și pentru pregătirea vizitei evaluatorilor
- ☐ *Se recomandă:* participarea la întâlnirea preliminară dintre evaluatori și furnizorul de educație și formare profesională în scopul clarificării sarcinilor privind evaluarea și obținerii, dacă este cazul, de informații suplimentare („Sesiune de întrebări și răspunsuri”)

Organismul de coordonare

Inițierea procedurii:

- ☐ Transmite furnizorilor/instituțiilor VET informații cu privire la evaluarea de tip *peer review*
- ☐ Colectează Fișele de informații inițiale
- ☐ Întocmește un plan inițial cu privire la programarea evaluării de tip *peer review* (plan master), pe baza informațiilor conținute în Fișele de informații inițiale primite de la furnizorii de educație și formare profesională
- ☐ Opțional: organizează o întâlnire de coordonare între furnizorii/instituțiile de educație și formare profesională din rețea și organismul de coordonare

Evaluatorii și echipa de evaluatori:

- ☐ Caută evaluatori adecvați – solicită, procesează și evaluează cererile
- ☐ Stabilește perechile de evaluatori – furnizori/instituții de educație și formare profesională (în funcție de domeniile care vor fi analizate)
- ☐ Selectează evaluatorii (în urma consultării cu furnizorul/instituția de educație și formare profesională)
- ☐ Oferă asistență la încheierea contractului cu evaluatorii

Autoevaluarea și raportul de autoevaluare:

- ☐ Primește rapoartele de autoevaluare de la furnizorii de educație și formare profesională
- ☐ Transmite evaluatorilor rapoartele de autoevaluare (dacă nu au fost transmise direct)

Pregătirea vizitei evaluatorilor:

- ☐ Programează vizita evaluatorilor (în urma consultării cu furnizorul VET și cu evaluatorii)
- ☐ Organizează pregătirea și instruirea evaluatorilor

Etapa 2 – Vizita evaluatorilor

Furnizorul/Instituția de educație și formare profesională

Oferă asistență evaluatorilor cu privire la următoarele aspecte:

- ☐ Pune la dispoziție spațiul (birouri de lucru) și echipamentul necesar
- ☐ Facilitează interviurile și observările
- ☐ Facilitează vizitarea localului instituției
- ☐ Primește feedback din partea evaluatorilor
- ☐ Se angajează în procesul de validare comunicativă¹

Evaluatorii

- ☐ Colectează date
- ☐ Vizitează localul
- ☐ Realizează interviuri și observări
- ☐ Analizează și discută, în cadrul echipei de evaluatori, constatările efectuate pe parcursul evaluării
- ☐ Efectuează o evaluare profesionistă și ajung la concluzii comune
- ☐ Oferă feedback verbal furnizorului de educație și formare profesională
- ☐ Se angajează în procesul de validare comunicativă
- ☐ Efectuează o metaevaluare în cadrul echipei de evaluatori

Organismul de coordonare

- ☐ Opțional: se implică în vizitele evaluatorilor

Etapa 3 – Raportul de evaluare de tip peer review

Furnizorul/Instituția de educație și formare profesională

- ☐ Face comentarii cu privire la proiectul raportului de evaluare de tip peer review

Evaluatorii

- ☐ Redactează raportul de evaluare de tip peer review și îl prezintă furnizorului/instituției de educație și formare profesională
- ☐ Primesc comentariile din partea furnizorului/instituției de educație și formare profesională și finalizează raportul de evaluare

Etapa 4 – Punerea în acțiune a planurilor

Furnizorul/Instituția de educație și formare profesională

- ☐ Hotărăște urmărirea aspectelor constatate în timpul evaluării de tip peer review
- ☐ Stabilește măsuri de îmbunătățire
- ☐ Implementează măsurile de îmbunătățire
- ☐ Planifică și efectuează următoarea evaluare de tip peer review

Organismul de coordonare

- ☐ Opțional: se implică în procesul de follow-up

¹ Prin validare comunicativă se înțelege procesul prin care se solicită actorilor interesați un feed-back sistematic cu privire la constatările făcute, pentru discutarea datelor culese și pentru interpretarea acestora.

III. Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* - Pregătirea (etapa 1)

III.1. Inițierea procedurii

III.1.1. Decizia de a efectua o evaluare de tip *peer review*

Inițierea unei evaluări de tip *peer review* presupune:

- decizia de efectuare a unei evaluări europene de tip *peer review* luată cu mare responsabilitate de către echipa managerială și de alte părți interesate importante;
- decizia cu privire la amploarea evaluării de tip *peer review* – dacă trebuie să includă întreaga instituție sau numai anumite dimensiuni ale acesteia;
- decizia cu privire la scopurile și obiectivele evaluării de tip *peer review*;
- distribuirea sarcinilor și responsabilităților, inclusiv numirea unui facilitator al evaluării de tip *peer review* și a unei echipe pentru evaluarea calității;
- decizia cu privire la timpul și resursele alocate evaluării de tip *peer review*.

Eficacitatea în termeni de îmbunătățire a calității depinde de cooperarea și participarea persoanelor implicate. Încă de la început trebuie garantat atât angajamentul personalului de conducere (director, șefi de departament etc.), cât și al personalului didactic și administrativ și al altor părți interesate importante. Acest angajament trebuie să includă și intenția explicită de implicare în implementarea procedurilor de schimbare ca activitate de follow-up după raportul de evaluare de tip *peer review*, în etapa 4 a procedurii de evaluare (Punerea în acțiune a planurilor).

Responsabilitatea pentru coordonarea tuturor activităților legate de evaluarea de tip *peer review* trebuie să revină unui facilitator al evaluării. Acesta, în calitate de reprezentant al personalului instituției va fi veriga de legătură dintre furnizorul/instituția de educație și formare profesională evaluat(ă) și echipa de evaluatori care evaluează instituția. Facilitatorul trebuie atent selectat, deoarece va juca un rol esențial în evaluarea de tip *peer review*.

III.1.2. Decizia cu privire la domeniile de calitate

Următorul pas este luarea unei decizii cu privire la domeniile de calitate care vor fi supuse evaluării de tip *peer review*. Această decizie trebuie luată de conducere, de comun acord cu personalul instituției și, dacă este posibil, cu alte părți interesate importante. Furnizorii/Instituțiile de educație și formare profesională trebuie să aleagă doar acele domenii de calitate asupra cărora au influență. Pentru o prezentare generală a domeniilor de calitate, vezi Capitolul VII.

Printre chestiunile care pot fi luate în considerare la alegerea domeniilor de calitate se numără următoarele:¹

- Există domenii de calitate care sunt esențiale date fiind cerințele și standardele de calitate naționale/regionale/locale etc.?
- Există domenii de calitate care reprezintă exemple de bună practică și de excelență?
- Există domenii de calitate care trebuie evaluate urgent, i.e. deoarece au fost detectate probleme?

¹ Pe lângă acestea, se poate lua în considerare problema obținerii unui Certificat de evaluare european de tip *peer review*. Totuși, această problemă este relevantă doar dacă există structuri adecvate (de exemplu, un organism de coordonare) care să supravegheze și să monitorizeze evaluările europene de tip *peer review* și să elibereze certificate acelor furnizori de educație și formare profesională care au efectuat cu succes o evaluare de tip *peer review* în conformitate cu cerințele formulate în acest manual (vezi de asemenea Capitolul I.8.2).

III. Procedura europeană de evaluare de tip peer review - Pregătirea (etapa 1)

- Există domenii de calitate de o importanță deosebită, i.e. deoarece urmează să fie inițiate noi proiecte?
- Există domenii de calitate unde au avut loc inovații, ceea ce face necesară evaluarea?
- Există domenii de calitate care prezintă un interes deosebit pentru anumite părți interesate importante?

Principiul de bază în selectarea domeniilor de calitate este relevanța acestora.

De asemenea, trebuie luată în considerare și fezabilitatea: cu cât gama de domenii de calitate care trebuie evaluate este mai largă, cu atât va fi nevoie de mai mult timp și de mai multe resurse pentru efectuarea evaluării. O politică a „pașilor mărunți” va fi deci cea mai adecvată, mai ales în cazul furnizorilor de educație și formare profesională cu foarte puțină experiență în evaluare. (Acestia pot de asemenea decide să testeze procedura numai pentru anumite componente ale instituției lor.) Pentru o vizită de două zile a evaluatorilor se recomandă să nu fie alese mai mult de două domenii de calitate – doar evaluatorii foarte experimentați vor fi capabili să se ocupe de mai multe domenii în acest interval de timp. Alegerea a prea multe domenii de calitate fie va duce la o evaluare superficială, fie îi va obliga pe evaluatori să se concentreze numai asupra anumitor aspecte din domeniile de calitate respective.

Mai mult, pentru a reduce efortul de autoevaluare, se recomandă includerea unor domenii care au fost supuse anterior unei evaluări interne.

Pot fi formulate, de asemenea, întrebări speciale pentru evaluatori: pe lângă domeniile de calitate, furnizorii de educație și formare profesională pot da ca „sarcină” evaluatorilor să acorde o atenție specială unor probleme și întrebări precise care sunt deosebit de importante pentru furnizorul de educație și formare profesională. Aceasta va spori utilitatea rezultatelor evaluării de tip peer review.

III.1.3. Documentația și informațiile inițiale

Deciziile de bază cu privire la efectuarea evaluării de tip peer review trebuie prezentate de furnizorul de educație și formare profesională în formă scrisă. „Fișa de informații inițiale pentru evaluarea de tip peer review” reprezintă documentația internă, precum și informațiile externe pentru organismul de coordonare, evaluatori, alți furnizori VET din rețea etc. Formularul trebuie completat și trimis organismului de coordonare în timp util, i.e. cu cel puțin trei luni înainte de evaluarea de tip peer review.

„Fișa de informații inițiale pentru evaluarea de tip peer review” cuprinde: 1) datele de contact, 2) situația de pornire și decizia de a efectua o evaluare de tip peer review (și cine a luat decizia), 3) obiectivele și scopul evaluării de tip peer review, 4) modul în care va fi organizată, 5) distribuirea internă a sarcinilor și responsabilităților, 6) prezentarea generală a procedurii și a planificării (ce acțiuni vor fi realizate și când), 7) domeniile de calitate, 8) comentarii suplimentare și 9) listă de posibili evaluatori.



În setul de instrumente veți găsi formularul **Fișă de informații inițiale pentru evaluarea de tip peer review**.

III.1.4. Opțional: Întâlnirea de coordonare

Dacă evaluările de tip *peer review* sunt organizate ca evaluări reciproce sau în cadrul unei rețele de furnizori de educație și formare profesională, o întâlnire între reprezentanții furnizorilor VET (și organismul de coordonare, dacă este cazul) va îmbunătăți întregul proces.¹

Planul de lucru poate cuprinde următoarele activități:

- Prezentarea fiecăruia, scurte autoportrete ale furnizorilor de educație și formare profesională;
- Așteptările furnizorilor de educație și formare profesională, motivația conducerii și personalului didactic;
- Informare cu privire la procedura de evaluare de tip *peer review* și discuții pe această temă (scop, obiective, proces și activități, resurse și timp de lucru pentru persoanele implicate);
- Domeniile de expertiză (competențele) ale evaluatorilor, modul de selectare a acestora;
- Angajamentul conducerii și personalului implicat;
- Dacă este cazul: informare și/sau luare de decizii cu privire la implicarea autorităților;
- Dacă este cazul: relații contractuale între 1) furnizorii VET și/sau 2) furnizorii VET și organismul de coordonare;
- Acțiuni viitoare, programarea evaluării, întrebări.

III.1.5. Recomandabil: Contracte între furnizorii VET și organismul de coordonare

Dacă evaluările de tip *peer review* sunt de mai mare amploare, este de preferat ca sarcinile și responsabilitățile diferitelor părți implicate să fie consemnate într-un acord reciproc scris.² Printre principalele prevederi pe care trebuie să le cuprindă un astfel de contract se numără:

- Scopul acordului;
- Drepturile și sarcinile, așteptările reciproce, condițiile partenerilor din rețea (și ale organismului de coordonare, dacă este cazul);
- Obiectivele procedurii de evaluare de tip *peer review*;
- Distribuirea internă a sarcinilor și responsabilităților;
- Costurile;
- Protecția datelor;
- Implicarea autorităților din învățământ (dacă este cazul);
- Planul de acțiune și responsabilitatea pentru implementarea planului de acțiune;
- Procedură, acțiuni, programare.

III.2. Selectarea și invitarea echipei de evaluatori

După decizia de efectuare a evaluării de tip *peer review* și alegerea domeniilor de calitate, furnizorul de educație și formare profesională și/sau organismul de coordonare se va/vor ocupa de recrutarea evaluatorilor. Potențialilor evaluatori li se pot furniza informații preliminare cu privire la procedura de evaluare de tip *peer review* și la sarcinile evaluatorilor.

Evaluatorii pot proveni din alte instituții de educație și formare profesională sau din instituții care reprezintă părți interesate. Furnizorii VET pot propune evaluatori adecvați. Alternativ, evaluatorii pot solicita ei înșiși participarea la evaluarea de tip *peer review*. Dacă nu există un organism de coordonare sau dacă implicarea acestuia este doar tangențială, evaluatorii pot fi selectați și invitați de

¹ În cadrul proiectului european „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială” a avut loc în acest sens a treia întâlnire transnațională de la Trento (16-17 ianuarie 2006).

² În cadrul proiectului european „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială” aceste chestiuni au fost reglementate de contractele între parteneri.

III. Procedura europeană de evaluare de tip peer review - Pregătirea (etapa 1)

către furnizorii de educație și formare profesională. Se recomandă folosirea unui formular standard de cerere pentru evaluatori.

Dincolo de competențele și experiența evaluatorilor, un factor important în alcătuirea echipelor de evaluatori îl reprezintă disponibilitatea. Astfel, domeniile de expertiză ale evaluatorilor trebuie să concorde cu domeniile de calitate care vor fi supuse evaluării și, în același timp, programul evaluatorilor și cel al furnizorilor VET trebuie să fie compatibile. Coordonatorul evaluatorilor trebuie selectat cu deosebită atenție: acesta va fi persoana-cheie din echipa de evaluatori și va răspunde global de procesul de evaluare de tip peer review: comunicare și coordonare în echipa de evaluatori; gestionarea timpului; relațiile cu furnizorul de educație și formare profesională etc. Dacă procesul de evaluare de tip peer review urmează să fie coordonat de un expert în evaluare, trebuie recrutat și acesta.



Mai multe informații privind evaluatorii și selectarea acestora puteți găsi în Capitolul VIII. În setul de instrumente veți găsi un **Formular de cerere pentru evaluatori**.

Furnizorul de VET sau organismul de coordonare trebuie să informeze din timp evaluatorii cu privire la obligațiile și sarcinile pe care le au și să încheie un contract. De asemenea, evaluatorilor trebuie să li se transmită „Fișa de informații inițiale”, precum și un rezumat privind ceea ce se așteaptă de la ei pe parcursul evaluării de tip peer review. Aceste informații pot fi anexate la o scrisoare oficială de invitație care va fi trimisă imediat ce s-au stabilit perechile de evaluatori – furnizori de educație și formare profesională și au fost programate evaluările.



În setul de instrumente veți găsi un Model de contract pentru evaluatori.

Rezumând, selectarea evaluatorilor presupune:

- solicitarea de cereri din partea evaluatorilor, folosindu-se un formular standard de cerere;
- selectarea evaluatorilor în funcție de expertiza pe care o dețin și stabilirea perechilor de evaluatori – furnizori de VET;
- opțional: recrutarea unui expert în evaluare care să coordoneze procesul de evaluare de tip peer review;
- nominalizarea unui coordonator al echipei de evaluatori;
- planificarea evaluării de tip peer review;
- transmiterea de informații către evaluatori, cu privire la: 1) procedura de evaluare de tip peer review, 2) furnizorul de educație și formare profesională pe care urmează să îl evalueze și 3) obligațiile și sarcinile care le revin;
- încheierea unui contract cu evaluatorii și trimiterea unei scrisori oficiale de invitație către evaluatori.

III.3. Autoevaluarea și raportul de autoevaluare

III.3.1. Recomandări privind realizarea autoevaluării

Analiza sistematică a punctelor tari și a segmentelor care necesită îmbunătățiri reprezintă o condiție preliminară pentru evaluarea de tip peer review. Prin urmare, înainte de evaluarea externă de tip peer review, trebuie realizată o autoevaluare sistematică a tuturor domeniilor de calitate alese pentru evaluare, iar rezultatele acestei autoevaluări trebuie prezentate într-un raport de autoevaluare.

Autoevaluarea trebuie să reprezinte o investigație la nivel instituțional (sau la nivelul departamentelor, sucursalelor etc. unei instituții), dar poate fi precedată și sprijinită de evaluările individuale ale personalului, în special ale personalului didactic. Pentru evaluările individuale poate fi introdusă o

procedură de evaluare de tip peer review între profesori (cf. Gutknecht-Gmeiner, 2005: Partea I: Cercetarea și analiza internațională).

Pentru evaluarea europeană de tip peer review nu este prevăzută o procedură specifică de autoevaluare. Dimpotrivă, furnizorii de educație și formare profesională sunt încurajați să folosească evaluări deja efectuate, pentru a evita dublarea eforturilor. Astfel, dacă a fost realizată o autoevaluare cu mai puțin de doi ani înainte de evaluarea de tip peer review, rezultatele acesteia pot fi folosite și trebuie doar consemnate în raport. Pentru acele domenii sau criterii care nu au fost însă supuse evaluării, trebuie efectuate evaluări suplimentare.

Dacă un furnizor de educație și formare profesională efectuează pentru prima oară o autoevaluare, se recomandă să solicite îndrumare (și chiar consultanță). Există o multitudine de ghiduri și manuale cu privire la modul în care trebuie planificată și efectuată o autoevaluare. Un exemplu, în acest sens, îl reprezintă „Ghidul european de autoevaluare pentru furnizorii de educație și formare profesională”, elaborat prin colaborare europeană de către Grupul Tehnic de Lucru pentru calitate.¹

III.3.2. Criterii de calitate pentru autoevaluare

Autoevaluarea poate fi efectuată prin diferite modalități. Furnizorii de educație și formare profesională pot alege procedura adecvată, în funcție de interesele, nevoile și experiența lor. Se recomandă totuși folosirea unei proceduri clare și structurate, care să se axeze pe domeniile de calitate relevante și pe întrebările de evaluare. Pe lângă un angajament clar din partea conducerii și personalului, responsabilitățile și sarcinile celor implicați în procedură trebuie să fie la rândul lor transparente.

Procedura trebuie:

- să fie efectuată într-un mod transparent și corect;
- să implice toți actorii interesați importanți;
- să utilizeze metode adecvate de evaluare;
- să ducă la împărtășirea corespunzătoare a informațiilor și rezultatelor.

Încă de la început trebuie asigurată fezabilitatea autoevaluării din punctul de vedere al timpului și resurselor.

III.3.3. Profilul autoevaluării: evaluarea punctelor tari și a segmentelor care necesită îmbunătățiri

Pe parcursul autoevaluării, pentru fiecare dintre domeniile de calitate evaluate, trebuie identificate punctele tari și segmentele care necesită îmbunătățiri. Acțiunile care trebuie realizate în scopul îmbunătățirii vor fi de asemenea discutate și consemnate în raportul de autoevaluare. O analiză SWOT, de exemplu, procedură bine-cunoscută, simplă și care nu presupune un mare consum de timp, permite obținerea unui profil al performanțelor din domeniile de calitate alese. Punctele tari și segmentele care necesită îmbunătățiri trebuie identificate pe baza criteriilor corespunzătoare fiecărui domeniu de calitate (cf. Capitolul VII).

¹ Ravnmark, Lise-Lotte (2003): Ghid european de autoevaluare pentru furnizorii de educație și formare profesională, Grupul Tehnic de Lucru pentru calitate în educația și formarea profesională; disponibil la adresa <http://communities.trainingvillage.gr/quality> în engleză, germană, franceză și italiană.

III.3.4. Raportul de autoevaluare

Raportul de autoevaluare este documentul esențial pentru procedura de evaluare de tip peer review. Acesta trebuie să conțină toate informațiile necesare în vederea pregătirii evaluării de tip peer review, să atingă toate aspectele care vor fi evaluate.

În vreme ce furnizorii de educație și formare profesională sunt liberi să își aleagă metodele și procedurile de autoevaluare, rapoartele de autoevaluare trebuie să aibă un format standard, pentru a permite comparabilitatea. Descrierea rezultatelor autoevaluării trebuie să fie clară, concisă și serioasă. Raportul de evaluare trebuie să conțină o anexă în care sunt prezentate dovezile pe care se sprijină rezultatele evaluării.



În setul de instrumente veți găsi un **Formular de autoevaluare**, pe care este recomandabil să îl folosiți.

Prima parte a raportului este o actualizare a Fișei de informații inițiale, care conține toate datele relevante cu privire la procedura de evaluare de tip peer review. A doua parte cuprinde o descriere a furnizorului de educație și de formare profesională și a programelor de studii oferite, misiunea instituției, date statistice și informații referitoare la chestiuni de organizare. A treia parte conține rezultatele autoevaluării în domeniile de calitate alese. Această secțiune trebuie să furnizeze o evaluare a punctelor tari și a segmentelor care necesită îmbunătățiri și, de asemenea, să indice întrebări speciale de evaluare pentru evaluatori. Aceste întrebări îi vor ajuta pe evaluatori să vizeze, prin evaluarea de tip peer review, acele aspecte care prezintă o importanță deosebită pentru furnizorul de educație și formare profesională. Documentele suplimentare pot fi puse în anexă.

III.4. Pregătirea vizitei evaluatorilor

III.4.1. Sarcinile furnizorului de educație și formare profesională

După stabilirea datei pentru vizita evaluatorilor, precum și după recrutarea și invitarea evaluatorilor, facilitatorul evaluării de tip peer review trebuie să se asigure că evaluatorii vor primi raportul de autoevaluare și toate documentele necesare cu cel puțin o lună înaintea vizitei.

III.4.1.1. Recomandabil: Întâlnire între furnizorul de VET și echipa de evaluatori.

Se recomandă organizarea unei întâlniri între furnizorul de educație și formare profesională și echipa de evaluatori în scopul clarificării întrebărilor evaluatorilor și discutării ordinii de zi a vizitei. În timpul acestei întâlniri pot fi rafinate întrebările de evaluare și luate decizii cu privire la metodele de evaluare și la actorii interesați care vor fi intervievați.

La cererea evaluatorilor, pot fi oferite informații suplimentare. Rezultatul întâlnirii este un plan de lucru detaliat al vizitei evaluatorilor.

III.4.1.2. Întocmirea ordinii de zi pentru vizita evaluatorilor

Facilitatorul evaluării de tip peer review trebuie să întocmească un plan de lucru detaliat și realist pentru vizita evaluatorilor. În acest scop, facilitatorul trebuie să fie ajutat de expertul în evaluare și/sau de evaluatori, întrucât planul de lucru va reflecta tipul de metode de evaluare care vor fi folosite și actorii interesați care se vor implica în vizita evaluatorilor. Planul de lucru trebuie întocmit cu atenție pentru a asigura succesul vizitei.



În setul de instrumente veți găsi exemple de **ordini de zi pentru vizita evaluatorilor**.

III.4.1.3. Organizarea internă a vizitei evaluatorilor

Sarcina organizării interne a vizitei evaluatorilor revine facilitatorului evaluării de tip peer review, care răspunde de bunul mers al vizitei.

Organizarea internă presupune:

- selectarea repondenților;
- asigurarea spațiului (birouri de lucru) și a echipamentului necesar;
- întocmirea unui plan al localului școlii și amplasarea de indicatoare (opțional);
- invitarea repondenților;
- informarea și invitarea altor părți interesate implicate;
- vizitarea localului etc.

Birourile de lucru trebuie să fie adecvate și ferite de zgomote. Un astfel de spațiu trebuie rezervat pe parcursul întregii zile pentru întâlniri periodice ale echipei de evaluatori. O cameră spațioasă trebuie rezervată pentru informare și pentru întâlnirea finală dintre reprezentanții instituției de educație și formare profesională și echipa de evaluatori.

III.4.2. Sarcinile evaluatorilor

III.4.2.1. Pregătirea în vederea evaluării de tip *peer review*

Pentru a se pregăti în vederea evaluării de tip peer review, evaluatorii trebuie:

- să citească și să analizeze Fișa de informații inițiale și raportul de autoevaluare (și, dacă este cazul, să ceară informații suplimentare);
- să participe, înainte de evaluarea de tip peer review, la întâlnirea cu furnizorul de educație și formare profesională (recomandabil);
- să participe la instruirea evaluatorilor;
- să facă schimb de opinii, în cadrul echipei de evaluatori, cu privire la raportul de autoevaluare și să convină asupra temelor de evaluare;
- să întocmească, împreună cu facilitatorul evaluării de tip peer review, planul de lucru pentru vizita evaluatorilor;
- să participe, înainte de evaluarea de tip peer review, la o întâlnire a echipei de evaluatori (în ziua/seara de dinaintea vizitei);
- să pregătească întrebările pentru interviuri și criteriile de observare.

III.4.2.2. Programul de instruire a evaluatorilor

Înainte de evaluarea de tip peer review, evaluatorii trebuie să participe la un „Program de instruire a evaluatorilor” în scopul pregătirii pentru activitatea de evaluatori externi (vezi Capitolul VIII.7).

III.4.2.3. Întâlnirea pregătitoare a evaluatorilor și întâlnirea pregătitoare cu furnizorul de educație și formare profesională

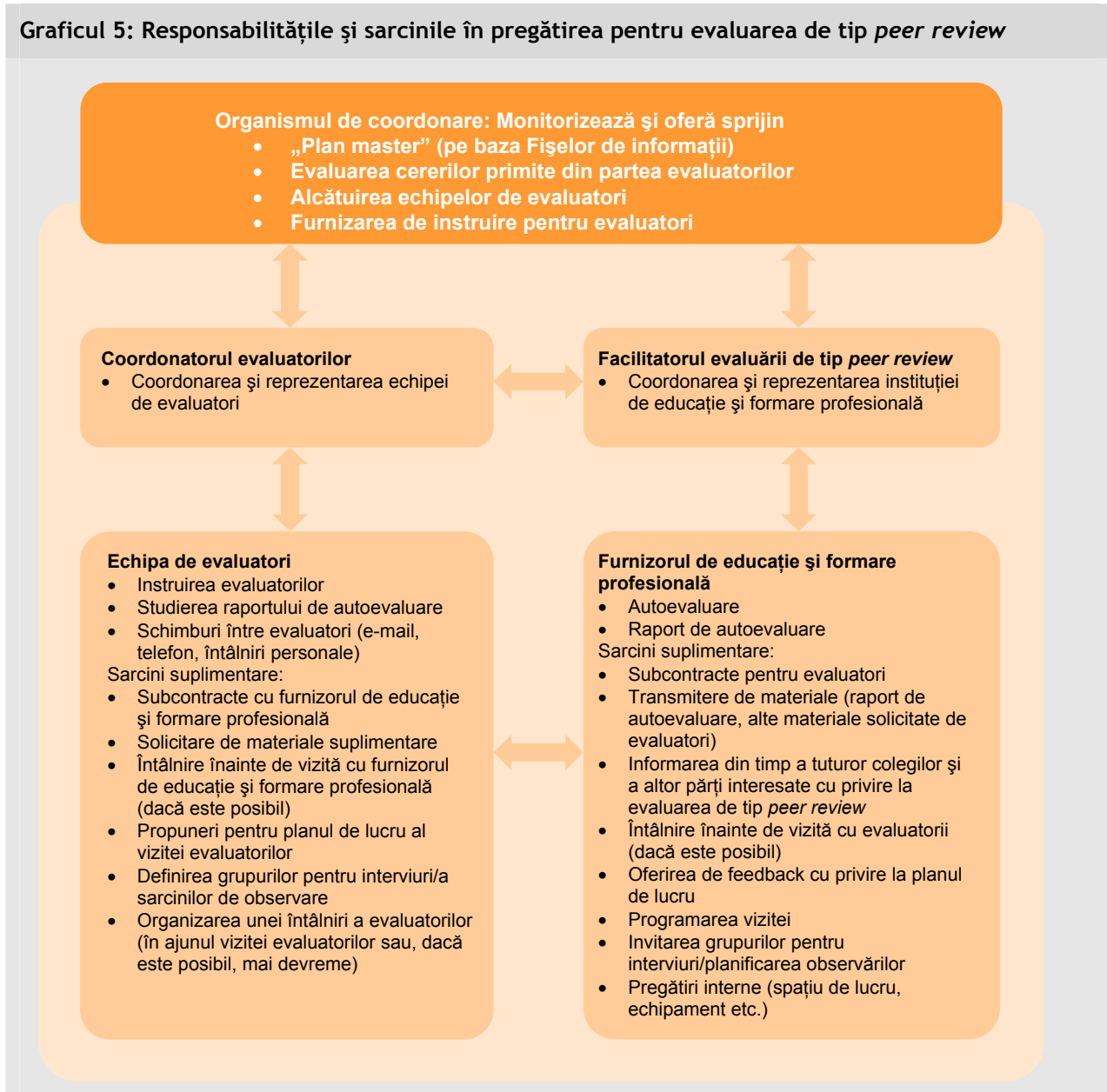
Este foarte important ca echipa de evaluatori să se întâlnească înaintea vizitei pentru a se cunoaște și a pregăti împreună vizita. Aceasta va spori coeziunea echipei și eficiența colaborării în timpul evaluării. Este bine ca evaluatorii să citească și să analizeze raportul de autoevaluare înainte de această întâlnire, astfel încât să se poată face primele schimburi de opinii și să fie discutate întrebări și teme specifice. Dacă este posibil, această întâlnire este bine să aibă loc în ziua premergătoare începerii evaluării de tip peer review. De asemenea, evaluatorii se pot întâlni cu reprezentanții furnizorului de educație și formare profesională care urmează să fie supus evaluării (cf. supra, Capitolul III.4.1.1). Procesul de evaluare poate fi considerabil îmbunătățit dacă se organizează o „Sesiune de întrebări și

III. Procedura europeană de evaluare de tip peer review - Pregătirea (etapa 1)

răspunsuri” cu furnizorul de educație și formare profesională, reprezentat de obicei de facilitatorul evaluării de tip peer review.

Pentru o organizare mai eficientă a activităților pregătitoare, ambele întâlniri pot fi programate în aceeași zi și, dacă este posibil, pot fi combinate cu instruirea evaluatorilor. La modul ideal, întreaga echipă de evaluatori participă împreună la secțiunea față-în-față a programului de instruire. După sau în timpul instruirii, evaluatorilor li se alătură facilitatorul evaluării de tip peer review (eventual și alți reprezentanți ai personalului din instituția de VET). După discuțiile cu reprezentantul (reprezentanții) furnizorului de educație și formare profesională are loc o întâlnire a echipei de evaluatori.

Graficul 5: Responsabilitățile și sarcinile în pregătirea pentru evaluarea de tip *peer review*



IV. Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* - Vizita evaluatorilor (etapa 2)

IV.1. Ce se întâmplă în timpul vizitei evaluatorilor?

Pe parcursul vizitei, evaluatorii efectuează o evaluare focalizată, axată pe domeniile de calitate alese de furnizorul de educație și formare profesională. Baza pentru această evaluare o reprezintă analiza raportului de autoevaluare primit în prealabil și a altor documente relevante. În timpul vizitei, evaluatorii verifică acuratețea celor consemnate în documentele de autoevaluare și efectuează propria investigație. Toate acestea presupun de obicei culegerea de date suplimentare.

Pot fi utilizate diferite metode de evaluare. În afară de analiza documentelor disponibile (care, în timpul vizitei, poate fi extinsă și la alte surse de informații scrise), metodele cele mai obișnuite sunt interviurile și discuțiile de grup (focus grup), precum și observările. Evaluatorii trebuie apoi să analizeze și să discute datele culese. La sfârșitul vizitei, evaluatorii oferă furnizorului de educație și formare profesională un feedback inițial. În funcție de obiectivele evaluării de tip *peer review*, vizita evaluatorilor poate fi de asemenea folosită pentru un schimb mai larg de informații între evaluatori și reprezentanții furnizorului de VET, cuprinzând elemente de consultanță din partea evaluatorilor.

IV.2. Culegerea datelor

Metodele cele mai obișnuite de culegere a datelor sunt:

IV.2.1. Interviuri de grup și individuale

Interviurile sunt metoda cea mai folosită în evaluările de tip *peer review*. Obiectivul este culegerea a cât mai multe informații de la diferite părți interesate. Interviurile pot fi realizate cu persoane individuale sau cu grupuri de persoane (de obicei 5 – 6 persoane, putând merge până la maximum 10 persoane). De obicei, grupurile sunt relativ omogene (focus grupuri), dar sunt posibile și grupuri de reprezentanți ai unor părți interesate diferite. Pentru unele părți interesate importante, de exemplu cursanți și profesori, pot fi organizate două grupuri independente de interviu, pentru a obține un feedback cuprinzător.


Cine va fi interviuat?

De obicei, în procedura de evaluare trebuie implicați reprezentanții tuturor părților interesate relevante. Relevanța grupurilor de persoane interesate depinde de domeniul (domeniile) de calitate supuse evaluării. Furnizorul de educație și formare profesională va alege persoanele interesate care vor fi interviuate. În această alegere, poate primi sprijin din partea evaluatorilor și a expertului în evaluare. Repondenții sunt de obicei:

- manageri (directori de instituție, șefi de departament etc.);
- membri ai personalului (profesori și personal non-didactic);
- cursanți;
- foști cursanți;
- alte părți interesate, cum ar fi: reprezentanți ai companiilor, părinți, furnizori, parteneri sociali, alte instituții de învățământ, autorități din domeniul învățământului etc.

IV. Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* - Vizita evaluatorilor (etapa 2)

Sarcina invitării grupurilor de repondenți revine furnizorului de educație și formare profesională, care – în vederea asigurării corectitudinii evaluării – se va asigura că repondenții de la nivelul fiecărei părți interesate sunt aleși pe criterii de reprezentativitate. La alcătuirea grupurilor pentru interviuri, o atenție deosebită trebuie acordată unor aspecte referitoare la: ierarhii formale sau informale, conflicte existente, interese diverse etc., care pot afecta sinceritatea repondenților.

 În setul de instrumente veți găsi fișe pentru **Procesul-verbal al interviului** și **Analiza interviului** pentru evaluatori.

IV.2.2. Vizitarea localului

În cadrul vizitei, întreaga echipă de evaluatori sau un perechea de evaluatori (din care, la modul ideal, ar trebui să facă parte și coordonatorul evaluatorilor, care va redacta și raportul evaluării de tip *peer review*) evaluează infrastructura și echipamentul. În timpul acestei vizite a localului pot fi colectate informații suplimentare.

IV.2.3. Observarea (în clase, laboratoare, ateliere, terenuri de sport etc.)

În timpul vizitei evaluatorilor pot fi efectuate și observări. Observarea la clasă este forma cea mai obișnuită, dar observările pot fi efectuate și în timpul practicii profesionale, i.e. în laboratoare, ateliere etc., precum și în alte situații (pauze etc.).

Dacă se efectuează observări, acestea trebuie bine pregătite. Obiectivul(ele) și subiectul observării trebuie fixate anterior (dacă este posibil, împreună cu persoana care va fi evaluată) și trebuie stabilită o procedură sistematică de consemnare a observațiilor. La evaluarea finală trebuie reunite evaluările situațiilor individuale, astfel încât concluziile să se concentreze asupra furnizorului de VET în ansamblul său, și nu asupra profesorilor individuali.¹

Observarea procesului de predare și a activităților specifice de învățare poate fi combinată cu vizitarea localului, care, în acest caz, va dura mai mult. Vizitele la clasă se concentrează de obicei asupra unei anumite teme. Poate fi urmărită, de asemenea, activitatea unor clase întregi pe parcursul unei zile sau toate clasele pot fi vizitate pentru o scurtă perioadă de timp.

IV.2.4. Alte metode

Există un larg repertoriu de metode care pot fi folosite pentru a adapta procesul la obiectivele și conținutul evaluării. Pe lângă elementele centrale cele mai comune ale vizitei evaluatorilor, descrise mai sus, pot fi utilizate și alte metode, cum ar fi: (scurte) chestionare și sondaje, colectarea și analiza documentelor relevante, urmărirea la clasă, evaluarea fotografiilor, filmelor sau imaginilor, jocuri de rol etc.

IV.3. Analizarea datelor

Înainte de vizita propriu-zisă, evaluatorii trebuie să realizeze o analiză și o evaluare preliminară, pe baza raportului de autoevaluare. În timpul vizitei, se recomandă să se clasifice și să se discute imediat constatările din timpul activităților și sesiunilor individuale. Evaluatorii nu trebuie să tragă concluzii

¹ Dacă sunt identificate probleme serioase care privesc un singur profesor, feedbackul trebuie oferit direct profesorului (și, posibil, și directorului), dar nu trebuie menționat în raportul de evaluare de tip *peer review*.

pripite, ci să analizeze atent probele găsite și să colecteze informații suplimentare dacă datele nu sunt concludente. O validare comunicativă a constatărilor – mai ales cu sprijinul cursanților, ca beneficiari finali, sau al conducerii – poate de asemenea ajuta la anularea aprecierilor inițiale și la obținerea unei impresii mai cuprinzătoare. Pentru a filtra, analiza și discuta informațiile colectate, trebuie alocat suficient timp pentru schimburi repetate la nivelul perechilor de evaluatori, precum și pentru analiza finală a constatărilor, în cadrul echipei de evaluatori.

Evaluarea europeană de tip *peer review* în practică: rezervați timp pentru analiză

Experiența evaluatorilor în faza pilot a proiectului „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială” indică faptul că alocarea unui interval amplu de timp pentru analiză este un element esențial: dacă vizita evaluatorilor se axează în principal pe culegerea de mari cantități de informații, rămâne prea puțin timp pentru analizarea și înțelegerea acestora. Evaluatorii se simt copleșiți, stresați, nemulțumiți și întâmpină dificultăți în procesul de evaluare finală. Prin urmare, trebuie găsit un echilibru între cerința de a culege informații cât mai cuprinzătoare de la diferite părți interesate (cf. infra, „Triangulația”) și nevoia de a face o analiză aprofundată și de a discuta constatările.

IV.4. Evaluarea și feedbackul

Elementul central al unei evaluări de tip *peer review* este evaluarea, i.e. judecata profesionistă făcută de evaluatori. Este necesar să se aloce un interval amplu de timp pentru sarcina dificilă de a organiza și filtra cele constatate, de a judeca în ce măsură sunt fiabile și relevante, precum și pentru a discuta diferite puncte de vedere și opinii în cadrul echipei de evaluatori și a ajunge la concluzii comune.

Înainte de sesiunea de feedback cu furnizorul de educație și formare profesională trebuie să aibă loc o ultimă întâlnire a evaluatorilor. În timpul acestei întâlniri, datele culese vor fi evaluate și clasificate în funcție de relevanță și de reprezentativitate. Chestiunile importante pot fi selectate și vizualizate pe flipcharturi, pentru a putea fi prezentate furnizorului de VET în cadrul sesiunii de feedback. În timpul întâlnirilor de discuții ale evaluatorilor trebuie luate în considerare punctele de vedere ale membrilor echipei de evaluatori. Se recomandă ca evaluatorii să ajungă la concluzii consensuale; nu trebuie să se facă dări de seamă cu opinii divergente decât dacă nu s-a putut ajunge la un acord. Toate aprecierile trebuie susținute cu argumente.



În setul de instrumente veți găsi o **Fișă de evaluare a domeniului de calitate**.

IV.4.1. Feedbackul verbal

Un element foarte util îl constituie sesiunea de feedback de la sfârșitul evaluării de tip *peer review*, în cadrul căreia evaluatorii comunică instituției evaluate cele constatate (și, posibil, și recomandările lor). Aceasta permite de asemenea o validare comunicativă – comentarii directe din partea instituției, inclusiv clarificarea neînțelegerilor sau a concluziilor irelevante – și un schimb între evaluatori și instituția evaluată.

Feedbackul poate fi descriptiv – descriind pur și simplu constatările din timpul vizitei evaluatorilor – sau poate presupune comunicarea unei evaluări, în care sunt identificate punctele tari și segmentele care necesită îmbunătățiri. Acest al doilea tip este cel întâlnit de obicei în evaluarea europeană de tip *peer review*.¹

¹ Feedbackul descriptiv va fi oferit dacă 1) furnizorul de educație și formare profesională cere în mod explicit acest tip de feedback sau 2) atitudinile culturale față de feedback și / sau lipsa de experiență sau o experiență negativă a furnizorului de VET în domeniul evaluării externe sugerează că este necesar să se adopte o procedură prudentă.

IV. Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* - Vizita evaluatorilor (etapa 2)

Oferirea și primirea feedbackului este, bineînțeles, o sarcină delicată. Pe de o parte, evaluatorii trebuie să fie pe deplin conștienți de răspunderea pe care o au de a oferi furnizorului de educație și formare profesională un feedback util și critic, într-un mod binevoitor și profesionist. Atunci când aprecierile sunt prezentate în timpul sesiunii de feedback verbal de la sfârșitul vizitei evaluatorilor, ele trebuie pregătite și formulate cu mare grijă, pentru a nu ofensa pe reprezentanții furnizorului de educație și formare profesională și a nu genera conflicte.

Pe de altă parte, reprezentanții furnizorului de educație și formare profesională nu trebuie nici să se apere, nici să susțină un punct de vedere contrar, ci să accepte feedbackul ca o informație prețioasă pentru procesul lor de dezvoltare. Elementul central al acestui schimb verbal trebuie să fie înțelegerea deplină a feedbackului.

Astfel, atât evaluatorii, cât și furnizorul de educație și formare profesională trebuie să colaboreze în scopul tratării constructive a feedbackului. Este recomandat ca personalul instituției furnizoare de VET evaluat să adopte o poziție sigură de sine, acceptând în același timp criticile. Evaluatorii trebuie să se abțină de la orice fel de comentarii generalizante sau comentarii centrate pe anumite persoane. Toți cei implicați trebuie să folosească un limbaj inofensiv, iar descrierile trebuie să fie cât mai clare, și nu abstracte; evaluatorii trebuie să se concentreze asupra comportamentului și nu asupra presupuselor caracteristici personale; trebuie menționate atât aspectele pozitive, cât și cele negative, iar judecățile și concluziile trebuie să se bazeze pe fapte și observații.



În setul de instrumente veți găsi o **Listă de verificare pentru evaluatori cu privire la feedbackul reflexiv și constructiv** (vezi Reguli de bază pentru evaluatori).

IV.4.2. Evaluarea finală

Evaluarea finală trebuie realizată numai de către evaluatori, după sesiunea de feedback (inclusiv validarea comunicativă), astfel încât să poată fi luate în considerare comentariile și feedbackul din partea furnizorului de educație și formare profesională. Aprecierile și concluziile vor fi incluse în raportul de evaluare de tip *peer review*.

IV.4.3. Recomandări

Recomandările fac parte de obicei din procedurile de evaluare. În evaluarea europeană de tip *peer review*, evaluatorii vor preciza în raportul de evaluare segmentele care presupun îmbunătățiri, indicând astfel furnizorului de educație și formare profesională necesitatea luării de măsuri cu privire la aspectele respective.

În afară de această evaluare indicativă, evaluatorii vor face recomandări numai la solicitarea furnizorului de educație și formare profesională. Dacă furnizorul de VET nu dorește recomandări din partea evaluatorilor în timpul evaluării de tip *peer review*, acest aspect trebuie clarificat înainte de evaluare – în momentul în care sunt definite sarcinile evaluatorilor – sau cel puțin înainte de sesiunea de feedback.

Dacă furnizorul de VET dorește recomandări, acestea pot fi prezentate și discutate în timpul vizitei evaluatorilor, într-un schimb deschis între evaluatori și reprezentanții furnizorului de educație și formare profesională. O asemenea discuție trebuie să se axeze pe schimburile reciproce și pe învățarea din exemplele de bună practică.

IV.4.4. Consultanța oferită de evaluatori

Așa cum s-a subliniat și mai înainte, în procesul de evaluare de tip *peer review*, feedbackul eficient reprezintă agentul principal pentru îmbunătățirea calității și învățarea reciprocă. Feedbackul poate fi o comunicare unilaterală, dar poate de asemenea lua forma unui dialog între evaluatori și instituția evaluată. Într-o discuție cu privire la punctele forte și la segmentele care necesită îmbunătățiri, evaluatorii pot da sfaturi cu privire la anumite aspecte. Totuși, trebuie acționat cu atenție: evaluatorii trebuie să se concentreze în mod clar asupra situației discutate și să nu încerce să „convertească” furnizorul de educație și formare profesională supus evaluării și să-l determine să adopte soluții care se bucură de succes în instituțiile din care provin evaluatorii. Din nou, evaluatorii trebuie să își asume rolul suplimentar de consultanți doar la solicitarea expresă a furnizorului de VET.

IV.4.5. Ce se întâmplă dacă evaluatorii fac constatări importante dar din arii neconvenite anterior?

Deși evaluarea de tip *peer review* trebuie să se axeze în special pe domeniile de calitate alese, se poate întâmpla ca anumite constatări importante făcute de evaluatori să privească chestiuni care nu fac parte din domeniile de calitate convenite anterior. În acest caz, evaluatorii și furnizorul de educație și formare profesională trebuie să decidă de comun acord cum să se raporteze la aceste rezultate. Cu toate că digresiunile de la temele convenite trebuie limitate, feedbackul nu trebuie suprimat automat dacă nu corespunde ariei de acțiune convenite anterior. Constatările suplimentare pot fi prezentate doar oral (de exemplu, în cadrul sesiunii de feedback) sau, cu acordul părților, pot să fie inserate și în raportul de evaluare de tip *peer review*, ca addenda.

IV.5. Îndeplinirea standardelor de calitate

IV.5.1. Verificarea surselor (triangulație)¹

Folosirea de diferite metode și de diferite surse de informații la culegerea datelor contribuie la calitatea evaluării în termeni de obiectivitate, fiabilitate și corectitudine. În timpul vizitei evaluatorilor, solicitarea unor puncte de vedere diverse din partea diferitelor părți interesate le va permite evaluatorilor să dobândească o imagine mai precisă și mai detaliată.

IV.5.2. Validarea orală

Validarea orală este utilizată în cercetarea socială calitativă pentru a spori corectitudinea rezultatelor: părților interesate li se solicită sistematic feedback cu privire la constatările făcute, pentru a oferi actorilor posibilitatea de a evalua acuratețea atât a datelor culese, cât și a interpretării acestora. Validarea poate fi efectuată în orice moment al evaluării de tip *peer review*; în majoritatea cazurilor este folosită în fazele finale ale vizitei, de exemplu cu puțin înainte, în timpul sau după sesiunea de feedback cu furnizorul de educație și formare profesională.

IV.5.3. Reguli de bază pentru evaluatori

Comportamentul profesionist al evaluatorilor este o cerință esențială de calitate. Evaluatorii trebuie să adopte o poziție critică, rămânând în același timp deschiși și asertivi.



În *Instrumentar* veți găsi o listă de **Reguli de bază pentru evaluatori**.

¹ În cercetarea socială, abordarea care utilizează concomitent diferite metode și surse poartă numele de triangulație.

IV.5.4. Gestionarea timpului

Buna gestionare a timpului este fundamentală pentru succesul evaluării de tip *peer review*. Este absolută nevoie de o ordine de zi realistă, întrucât activitățile durează de obicei mai mult decât s-a planificat inițial: dacă ordinea de zi este prea încărcată, orice mică întârziere poate avea consecințe grave (timpul alocat interviurilor se reduce, observările nu încep la timp, se acumulează întârzieri, activitățile trebuie amânate etc.). Prin urmare, ordinele de zi trebuie să prevadă anumite intervale de timp (de exemplu, pauze mai lungi) care să permită recuperarea eventualelor întârzieri.

În timpul vizitei evaluatorilor, respectarea programului este esențială. Facilitatorul evaluării de tip *peer review* este cel care răspunde de organizarea internă pe tot parcursul vizitei evaluatorilor – disponibilitatea respondenților și a claselor în timpul perioadei de culegere a datelor, organizarea întâlnirii finale, rezolvarea problemelor logistice (de exemplu, transportul), dacă este necesar.

Nu în ultimul rând, evaluatorilor li se cere un înalt nivel de disciplină în ceea ce privește respectarea programului. Coordonatorul echipei de evaluare (care poate fi ajutat de expertul în evaluare) este cel care răspunde de gestionarea timpului. Acesta trebuie să supravegheze respectarea intervalelor de timp prevăzute în ordinea de zi, punctualitatea evaluatorilor și să se asigure că sesiunile de discuții din cadrul echipei de evaluatori nu se prelungesc și că, în cazul în care apar probleme, se iau decizii cu privire la cea mai bună utilizare a timpului rămas la dispoziție.

IV.6. Durata vizitei evaluatorilor

Durata vizitei echipei de evaluare depinde de mărimea instituției de educație și formare profesională, de domeniile de calitate asupra cărora s-a convenit să se realizeze evaluarea și de timpul avut la dispoziție. Se recomandă planificarea unor vizite relativ scurte, întrucât:

- 1) o vizită a evaluatorilor va perturba, într-o anumită măsură, procesele obișnuite din instituția evaluată
- 2) evaluatorii nu pot absenta de la activitatea lor profesională curentă o perioadă lungă de timp. Se recomandă vizite de 2, maximum 3 zile.

IV.7. Agenda vizitei evaluatorilor



În instrumentar veți găsi un model de **Ordine de zi pentru vizita evaluatorilor**.

IV.7.1. Opțional: „Sesiune de întrebări și răspunsuri”

Dacă evaluatorii au încă nevoie de informații sau de clarificări din partea furnizorului de educație și formare profesională – cu privire la raportul de autoevaluare, la temele de evaluare sau la alte chestiuni relevante – trebuie alocată o anumită perioadă de timp pentru o „Sesiune de întrebări și răspunsuri” cu facilitatorul evaluării de tip *peer review* și/sau alți reprezentanți ai instituției VET.

La modul ideal, această sesiune ar trebui să aibă loc înainte de evaluarea de tip *peer review*, fie în timpul întâlnirii dintre evaluatori și furnizorul de educație și formare profesională, când este discutată ordinea de zi, fie înainte sau după întâlnirea evaluatorilor din ajunul vizitei evaluatorilor (care are loc la sau în apropiere de instituția de VET). Dacă acest lucru nu este posibil, trebuie alocată o anumită perioadă de timp pentru întrebări și răspunsuri la începutul vizitei evaluatorilor, de exemplu în timpul sesiunii de întâmpinare.

IV.7.2. Întâmpinarea și prima sesiune cu furnizorul de educație și formare profesională

Facilitatorul evaluării de tip peer review întâmpină echipa de evaluatori și se asigură că au fost făcute toate pregătirile necesare în vederea vizitei. Evaluatorii se prezintă instituției de educație și formare profesională. Facilitatorul face rezumatul scopurilor și obiectivelor procesului de evaluare de tip peer review și prezintă programul. Directorii/Șefii de departament pot fi și ei prezenți la întâmpinarea evaluatorilor.

IV.7.3. Interviuurile, observările, turul localului și analiza în tandemul de evaluatori

Respondenții (părți interesate, cum ar fi cursanți, foști cursanți, profesori, reprezentanți ai părților interesate etc.) sunt intervievați în grupuri de aproximativ 5 persoane timp de 45-60 de minute. Nu pregătiți mai mult de 5 sau 6 întrebări pentru fiecare grup. Dacă grupurile sunt alcătuite din mai multe persoane, trebuie redus numărul de întrebări, altfel, din cauza constrângerilor de timp, nu va putea răspunde toată lumea.

În sprijinul bunei desfășurări a diferitelor activități pe parcursul vizitei evaluatorilor, se recomandă planificarea interviurilor și a celorlalte activități și întocmirea unei diagrame care să arate cine va fi interviuat/observat de cine, când și unde. Această diagramă organizațională poate fi inclusă și în ordinea de zi a vizitei evaluatorilor.



În instrumentar veți găsi modele de **Diagrame organizaționale pentru vizita evaluatorilor**.

Dacă se efectuează observări, trebuie stabilite la început niște linii directoare, iar la sfârșitul sesiunii de observare constatările trebuie analizate și rezumate.

Trebuie alocat suficient timp pentru analizarea interviurilor/observărilor. Pentru fiecare oră de interviu va fi nevoie de cel puțin o jumătate de oră pentru o primă analiză. La întocmirea unei ordini de zi realiste trebuie luate în considerare și pauzele.

IV.7.3.1. Întâlnirea echipei de evaluatori în scopul efectuării unei prime analize interne a constatărilor

În timpul analizei interne, echipa de evaluatori își propune să obțină o privire de ansamblu asupra principalelor rezultate, în scopul pregătirii întâlnirii finale cu furnizorul de educație și formare profesională. Are loc o discuție structurată, monitorizată de coordonatorul evaluatorilor sau de expertul în evaluare. Se pregătește un feedback concis, care să fie oferit profesorilor, celorlalți membri ai personalului, precum și conducerii. La o vizită de două zile trebuie rezervate cel puțin trei ore pentru această sarcină.

IV.7.4. Sesiunea de feedback

După cum s-a subliniat anterior, întâlnirea finală de la sfârșitul vizitei evaluatorilor este un element vital al evaluării de tip peer review. Principalul scop al acestei întâlniri este oferirea de feedback furnizorului de VET și validarea comunicativă a constatărilor.

La sesiunea de feedback trebuie să participe toți evaluatorii. Aceștia pot fi cu toții activi în comunicarea feedbackului (luând cuvântul pe rând) sau se poate alege o singură persoană care să prezinte feedbackul – de obicei coordonatorul evaluatorilor. Expertul în evaluare poate prezida întâlnirea finală.

IV. Procedura europeană de evaluare de tip *peer review* - Vizita evaluatorilor (etapa 2)

Din partea furnizorului de educație și formare profesională, la întâlnirea finală trebuie să fie de față cel puțin conducerea și facilitatorul evaluării de tip *peer review*. Participarea poate fi mai largă, în funcție de strategia internă a furnizorului de educație și formare profesională. Prezentarea rezultatelor evaluării unui mare număr de profesori și de alți membri ai personalului din instituția de VET evaluată se poate dovedi utilă, întrucât întregul proces devine foarte transparent pentru toți cei implicați și se poate primi feedback imediat. De asemenea, poate ajuta la o mai bună conștientizare a problemelor decât dacă se recurge doar la raportul scris („hârtia rabdă totul...”). În plus, se asigură astfel diseminarea rezultatelor în cadrul instituției de educație și formare profesională. Totuși, o asemenea întâlnire este costisitoare și poate constitui o provocare organizațională pentru furnizorul de VET. Prin urmare, se poate prefera utilizarea altor căi de diseminare a rezultatelor în cadrul instituției.

Evaluatorii prezintă constatările și aprecierile pentru fiecare domeniu (de exemplu, prin vizualizare în Power Point, pe flipcharturi etc.). Conducerea și profesorii sunt invitați să comenteze. Dacă printre principalele obiective ale evaluării de tip *peer review* se numără și consultanța oferită de evaluatori, întâlnirea dintre evaluatori și furnizorul de educație și formare profesională trebuie prelungită, pentru a permite și alte discuții.

IV.7.5. Reflecția asupra rezultatelor și metaevaluarea procesului

După validare, evaluatorii se întâlnesc ca să revadă constatările și evaluările. Vizita evaluatorilor se încheie cu reflecția echipei de evaluatori asupra vizitei.

Această sesiune finală are două scopuri principale:

- Trecerea în revistă a recomandărilor și întrebărilor din întâlnirea finală. Echipele de evaluatori își revăd observațiile cu privire la domeniile de calitate investigate.
- Analiza experiențelor, oferind astfel indicații pentru dezvoltarea ulterioară a procedurii de evaluare de tip *peer review*.



În instrumentar veți găsi o fișă de documentare pentru **Metaevaluarea evaluatorilor**.

V. Procedura europeană de evaluare de tip peer review - Raportul de evaluare (etapa 3)

Raportul de evaluare de tip peer review este documentul final al procesului descris până acum. La raport trebuie să contribuie toți evaluatorii. Totuși, redactarea poate fi făcută doar de una sau două persoane, ceilalți contribuind cu comentarii. Se recomandă ca responsabil cu întocmirea raportului să fie coordonatorul evaluatorilor, împreună cu expertul în evaluare. În urma discuțiilor și argumentărilor, evaluatorii trebuie să ajungă la concluzii și recomandări comune; dacă acest lucru nu este posibil, pot fi prezentate și opinii divergente.

Evaluarea europeană de tip peer review în practică: redactarea raportului

Faza pilot a proiectului *Evaluarea de tip peer review în educația și formarea profesională inițială* a arătat în mod limpede că redactarea raportului trebuie începută și dezvoltată cât mai mult chiar în timpul vizitei evaluatorilor; după ce aceștia se întorc în mediul lor obișnuit de lucru, se poate ca terminarea raportului să se amâne cu săptămâni întregi, chiar luni. În plus, după vizită, comunicarea directă între evaluatori este mai greu de realizat.

Se recomandă așadar ca evaluatorii să ajungă la concluzii comune în timpul vizitei și ca principalele rezultate ale evaluării de tip peer review să fie deja completate pe formulare în timpul etapei de analiză (Formular de evaluare a domeniilor de calitate; Raportul de evaluare de tip peer review). Dacă, în urma validării cu furnizorul de educație și formare profesională, este nevoie de anumite adaptări (de obicei minore), acestea trebuie făcute imediat, astfel încât – în afară de unele retușuri – proiectul raportului de evaluare de tip peer review să fie gata la sfârșitul vizitei evaluatorilor.

Proiectul de raport trebuie analizat în detaliu de furnizorul de VET. Raportul final trebuie să ia în considerare aceste comentarii. În evaluarea europeană de tip peer review, raportul final de evaluare se adresează în principal furnizorului de educație și formare profesională. Toate părțile interesate relevante din organizație (profesori, elevi, echipa de conducere, alți membri ai personalului etc.) trebuie să aibă acces la acest raport.

În plus, furnizorul de educație și formare profesională poate trimite raportul părților interesate relevante din exterior și/sau autorităților din domeniul învățământului. Adesea, părți din raport (de obicei rezumatul acestuia) sunt puse la dispoziția publicului larg, de exemplu sunt publicate pe internet.

V.1. Structura raportului de evaluare de tip peer review

Din rațiuni de consecvență și transparență, evaluarea de tip peer review trebuie să aibă aceeași structură și același format ca raportul de autoevaluare și să indice punctele forte și segmentele care necesită îmbunătățiri. Dacă este posibil – la solicitarea furnizorului de educație și formare profesională – raportul cuprinde și un set de recomandări.

Raportul de evaluare de tip *peer review* cuprinde:

Titlu, tablă de materii (glosar și abrevieri, dacă este cazul)

1. Fișă de date
2. Scurt portret al furnizorului de educație și formare profesională (aproximativ 1 pagină)
3. Procedura de evaluare de tip peer review
4. Evaluarea domeniilor de calitate
5. Evaluarea generală
6. Anexă: de exemplu, ordinea de zi pentru vizita evaluatorilor, linii directoare pentru interviuri, linii directoare pentru observări



În anexă veți găsi un model de **Raport de evaluare de tip peer review**.

V.2. Principii de redactare a raportului de evaluare de tip *peer review*

După ce coordonatorul evaluatorilor (cu sprijinul expertului în evaluare) a întocmit raportul, evaluatorii îl revizuiesc.

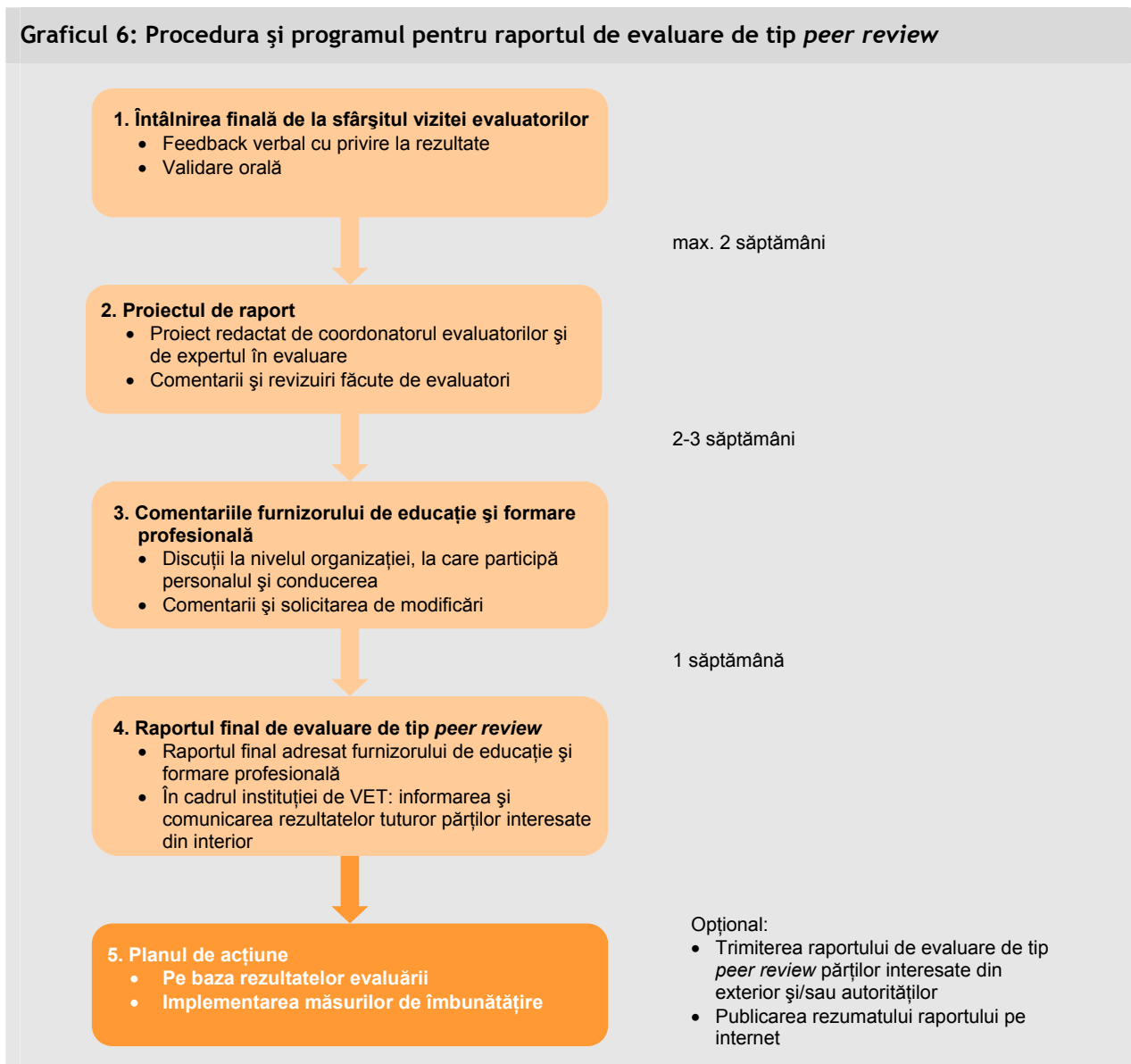
Raportul trebuie să ofere o descriere a constatărilor din timpul vizitei, precum și o evaluare a acestor constatări, făcută de „prietenii critici” (evaluatorii). Sunt indicate punctele forte și segmentele care necesită îmbunătățiri și sunt prezentate concluziile. Cu acordul furnizorului de educație și formare profesională, din raport pot face parte și recomandări.

Raportul trebuie să cuprindă doar acele rezultate care au fost prezentate furnizorului de educație și formare profesională (i.e. în timpul validării comunicative). Raportul nu trebuie să conțină informații noi pentru furnizorul de VET și nici comentarii cu privire la persoane.

Proiectul de raport este citit și validat de instituția de educație și formare profesională, care poate face comentarii asupra lui.

V.3. De la vizita evaluatorilor la raportul final de evaluare de tip *peer review*

Graficul 6: Procedura și programul pentru raportul de evaluare de tip *peer review*



VI. Procedura europeană de evaluare de tip peer review - Punerea planurilor în acțiune (etapa 4)

Evaluările trebuie întotdeauna să aibă efecte asupra muncii practice: trebuie trase concluzii și implementate intervenții ameliorative (cf. Grupul Tehnic de Lucru pentru calitate în educația și formarea profesională, 9 f.) pentru a justifica timpul și eforturile investite în procesul de evaluare. Punerea în practică a rezultatelor evaluării de tip peer review este așadar un element fundamental pentru succesul evaluării în termeni de îmbunătățire sistematică, continuă și susținută. Conducerii îi revine sarcina de a se asigura că rezultatele evaluării de tip peer review sunt folosite în mod consecvent (cf. de asemenea Capitolul III.1.1).

VI.1. Cum trebuie interpretate rezultatele evaluării de tip peer review?

Interpretarea rezultatelor evaluării de tip peer review este de obicei una dintre principalele provocări ale îmbunătățirii sistematice la nivelul furnizorului de educație și formare profesională. În evaluarea europeană de tip peer review, există mai multe elemente care înlesnesc definirea unor obiective și măsuri adecvate.

Segmentele care necesită îmbunătățiri vor fi indicate în timpul sesiunii de feedback și în raportul de evaluare de tip peer review într-un mod deschis și ușor de înțeles; validarea constatărilor și posibilitatea unui dialog între evaluatori și reprezentanții școlii adâncesc înțelegerea și aprecierea feedbackului. Dacă se consideră necesar, evaluatorii pot furniza și recomandări pentru procedura de continuare (follow-up).

În plus, procesul de evaluare de tip peer review sprijină interpretarea calitativă a datelor din raportul de autoevaluare, precum și a datelor culese în timpul vizitei evaluatorilor: feedbackul evaluatorilor trebuie să îi ofere furnizorului de VET informații ușor de înțeles și semnificative cu privire la ariile și intervențiile ameliorative.

VI.2. Cum trebuie pregătite procedurile de schimbare?

Pentru a pune rezultatele în practică, este propus un proces sistematic, fundamentat pe modelul cercului calității. Acest proces trebuie susținut de o politică de informare sinceră și cuprinzătoare, prin care să se asigure accesul tuturor părților interesate la rezultatele evaluării de tip peer review. Dacă este posibil, implementarea procedurilor de schimbare trebuie precedată de o dezbatere deschisă în cadrul organizației. Toate acestea vor îmbunătăți calitatea deciziilor luate și vor spori motivația și angajamentul în cadrul instituției de educație și formare profesională.

VI.3. Cum trebuie acționat? - o abordare sistematică a procedurilor de schimbare

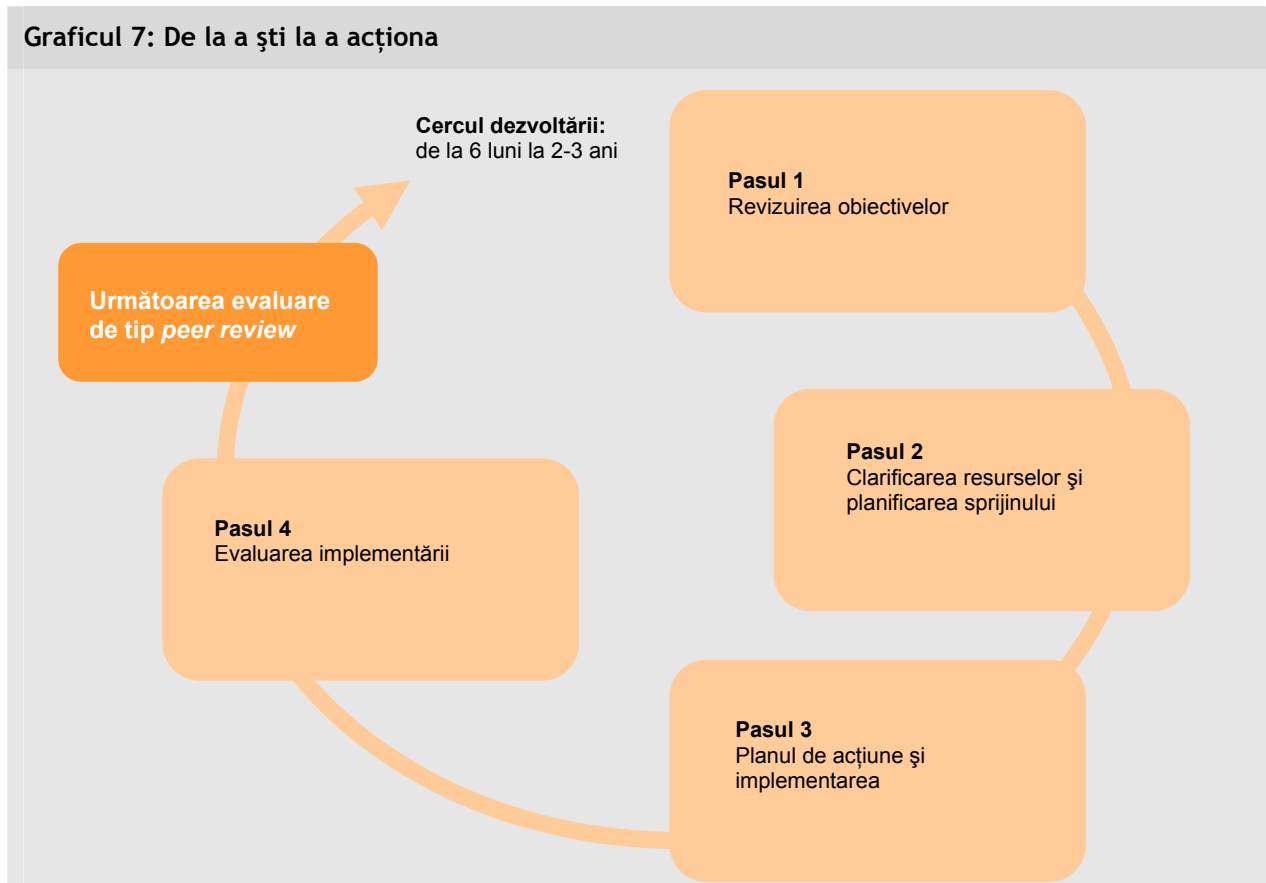
VI.3.1. Revizuirea obiectivelor

În măsura în care acest lucru este posibil, procedurile de schimbare trebuie elaborate în colaborare în cadrul instituției de educație și formare profesională. Trebuie să se înceapă cu revizuirea obiectivelor și planurilor de calitate, pe baza rezultatelor autoevaluării și ale evaluării de tip peer review.

Revizuirea trebuie să cuprindă nivelul strategic și nivelul operațional, care trebuie să fie interconectate. Atingerea obiectivelor operaționale trebuie să fie posibilă într-un interval de timp realist, între 6 luni și 2-3 ani. Se recomandă definirea acestor obiective ca **obiective SMART**:

S – specific
M – măsurabil
A – abordabil
R – realist
T – încadrat în timp

Graficul 7: De la a ști la a acționa



VI.3.2 Clarificarea resurselor și planificarea sprijinului

Pentru a pune un plan în acțiune, este necesar ca resursele să fie clarificate, iar planul să fie integrat în procesul de dezvoltare a instituției. Trebuie luate în considerare nevoile individuale și instituționale:

- Ce forțe de sprijin există și cum pot fi folosite? (de exemplu, rețele, profesori)
- Ce structuri de sprijin pot fi activate? (de exemplu, grupuri de calitate, observări reciproce la clasă, mentorat, supraveghere, coaching, grupuri de proiect etc.)
- Ce resurse financiare, de personal (intern și extern) și de timp sunt disponibile?
- La ce obstacole trebuie să dăm atenție?
- Cum putem gestiona situațiile dificile?
- Cum putem face față rezistenței?
- Avem nevoie de consultanță? De ce? În ce scop? Cine ar putea-o oferi?
- Avem nevoie de instruire educațională, de noi metode sau de noi modele de acțiune?
- Programele de instruire pentru profesori sunt adecvate și suficiente?

Pe baza informațiilor cu privire la resurse și sprijin este întocmit un plan de acțiune realist.

VI.3.3. Planul de acțiune și implementarea

La stabilirea unui plan de acțiune pot fi folosite următoarele întrebări călăuzitoare:

- De unde începem? Care sunt următorii pași? Care sunt prioritățile?
- Ce trebuie să facem pentru atingerea acestui obiectiv?
- Sunt obiectivele intermediare și etapele-jalon adecvate?
- Ce resurse (financiare, de personal, de timp) sunt disponibile?
- Cine este implicat sau cine își asumă responsabilitatea?
- Ar fi convenabilă numirea unui comitet director?
- Cine trebuie să aprobe planul de acțiune?
- Cum putem comunica planul de acțiune?

Măsurile care trebuie luate pot fi consemnate într-un plan de acțiune:

Tabelul 2: Planul de acțiune				
Activități	Prioritate	Interval de timp	Persoana responsabilă	Resurse
Ce trebuie făcut?	Care sunt urgențele?	Până când?	De către cine?	De ce avem nevoie?

VI.3.4. Evaluarea implementării - planificarea următoarei evaluări de tip peer review

Toate planurile de dezvoltare la nivel individual și la nivel instituțional necesită o altă buclă de feedback. Evaluarea trebuie să includă evaluarea atingerii obiectivelor propuse. Printre întrebările care pot fi puse pentru a determina succesul măsurilor de îmbunătățire se numără:

- Cum știm dacă am făcut progrese? Cum ne dăm seama dacă ne-am îndeplinit obiectivele? Ce criterii și indicatori ai succesului se pot formula? Ce metode de feedback aplicăm?
- În fața cui suntem răspunzători? Cui trebuie să raportăm? Cine ne aduce aminte să ne urmărim obiectivele și planurile atunci când le neglijăm?
- La ce consecințe pozitive ne putem aștepta dacă ne îndeplinim obiectivele? Cum ne recompensăm dacă ne îndeplinim obiectivele? La ce consecințe ne putem aștepta dacă nu ne îndeplinim obiectivele?

Autoevaluarea implementării procedurilor de schimbare poate fi completată de feedbackul extern, prin intermediul evaluării de tip peer review – începând astfel următorul ciclu al unui proces continuu de îmbunătățire.

VII. Domeniile de calitate

VII.1. Calitatea furnizării de educație și formare profesională și definirea domeniilor de calitate

Ce reprezintă „calitatea furnizării de educație și formare profesională”? Termenul „calitate” este unul generic. Calitatea depinde de context, astfel că, pentru a defini calitatea, trebuie cunoscut contextul concret în care aceasta este evaluată. O indicație utilă dată de Grupul Tehnic de Lucru pentru calitate în educația și formarea profesională (cf. Faurschou, 2003) este stabilirea unei relații între calitate și îndeplinirea obiectivelor legate de furnizarea de VET, i.e. analizarea realității în raport cu așteptările:

Calitate = Experiență (Realitate) / Așteptări (Obiective)

Astfel, pentru a stabili care tip de furnizare de VET este de înaltă calitate și care nu, trebuie să fie clare obiectivele specifice ofertei de educație și formare profesională. Aceste obiective pot fi găsite la diferite niveluri ale sistemelor de educație și formare profesională și variază într-o oarecare măsură de la o țară la alta și de la un furnizor de VET la altul. Prin urmare, nu există o definiție sau o descriere general acceptată a aspectelor-cheie cu privire la calitate în furnizarea de educație și formare profesională.

Cu toate acestea, pentru ca evaluarea de tip peer review să aibă succes, trebuie evaluate domeniile de calitate relevante. În plus, transparența și comparabilitatea între diferite evaluări de tip peer review nu pot fi asigurate decât dacă se pornește de la un cadru comun.

Prin urmare, a fost definit un cadru general al domeniilor de calitate pentru evaluarea de tip peer review europeană, cadru care

- cuprinde domeniile cruciale ale unui furnizor de VET de înaltă calitate, într-o formă clară, practică și realistă și care
- acoperă majoritatea domeniilor naționale de calitate din țările partenere, facilitând astfel utilizarea sa la nivel european și
- servește ca instrument pentru confruntarea diferitelor cadre naționale de calitate, sporind astfel transparența și comparabilitatea la nivel european.

VII.2. Relația dintre domeniile europene de calitate pentru furnizorii de VET și cadrele instituționale/naționale

Setul de domenii de calitate (incluzând criteriile și indicatorii, vezi infra) nu trebuie în nici un caz să înlocuiască cadrele naționale. Se dorește sprijinirea cooperării europene în evaluare la nivelul furnizorului de educație și formare profesională: un cadru cu domenii de calitate comune poate fi folosit pentru facilitarea evaluărilor de tip peer review transnaționale și/sau poate servi ca termen de comparație pentru evaluările efectuate în context național.

La acest cadru pot fi adăugate de asemenea elemente de calitate specifice, naționale sau instituționale, în funcție de solicitările naționale și/sau instituționale. În cazul unei utilizări pur naționale a procedurii europene de evaluare de tip peer review, cadrele naționale se pot substitui domeniilor de calitate propuse mai jos.

VII.3. Paisprezece domenii europene de calitate pentru instituțiile de educație și formare profesională

Cele 14 domenii de calitate propuse sunt:

Domeniul de calitate n° 1:	Curriculum
Domeniul de calitate n° 2:	Învățarea și predarea
Domeniul de calitate n° 3:	Evaluarea
Domeniul de calitate n° 4:	Rezultatele învățării
Domeniul de calitate n° 5:	Mediul social și accesibilitatea
Domeniul de calitate n° 6:	Gestionarea și administrarea
Domeniul de calitate n° 7:	Etosul instituției și planificarea strategică
Domeniul de calitate n° 8:	Infrastructura și resursele financiare
Domeniul de calitate n° 9:	Distribuția personalului, recrutarea și dezvoltarea
Domeniul de calitate n° 10:	Condițiile de lucru pentru personal
Domeniul de calitate n° 11:	Relațiile externe și internaționalizarea
Domeniul de calitate n° 12:	Participarea socială și interacțiunile
Domeniul de calitate n° 13:	Abordarea integratoare a egalității de gen
Domeniul de calitate n° 14:	Managementul calității și analiza

VII.3.1. Domenii de calitate fundamentale și opționale

Cele 14 domenii de calitate cuprind patru domenii de calitate care au legătură directă cu „activitățile-cheie” ale instituțiilor de educație și formare profesională, respectiv procesele de învățare și predare. Prin urmare, cele patru sunt numite „Domenii fundamentale de calitate”. Întrucât aceste patru domenii de calitate sunt legate de luarea de decizii la nivel instituțional, furnizorii de educație și formare profesională din Europa trebuie să acționeze pe baza rezultatelor evaluării externe cu privire la aceste domenii. Pentru a le sublinia importanța, aceste domenii de calitate sunt trecute în primele poziții ale cadrului propus pentru calitate la nivelul furnizorului de VET.

În cazul evaluării de tip peer review europene, se recomandă ca măcar unul dintre cele patru domenii fundamentale de calitate să fie atins.

Astfel, cele 4 domenii fundamentale de calitate sunt:

Domeniul de calitate n° 1:	Curriculum
Domeniul de calitate n° 2:	Învățare și predare
Domeniul de calitate n° 3:	Evaluare
Domeniul de calitate n° 4:	Rezultatele învățării

Celelalte 10 domenii de calitate – domenii opționale de calitate – sunt considerate necesare pentru funcționarea instituției de VET, sprijinind procesele din domeniile fundamentale de calitate.

În proiectul Leonardo *Evaluarea de tip peer review în educația și formarea profesională inițială*, „Certificatul de evaluare de tip peer review europeană” a fost acordat furnizorului/instituției de VET doar dacă minimum două domenii de calitate fuseseră evaluate cu succes, dintre care cel puțin unul era un domeniu fundamental. Certificatul indică toate domeniile de calitate atinse și întrebările specifice de evaluare ale furnizorului de VET pentru evaluarea de tip peer review.

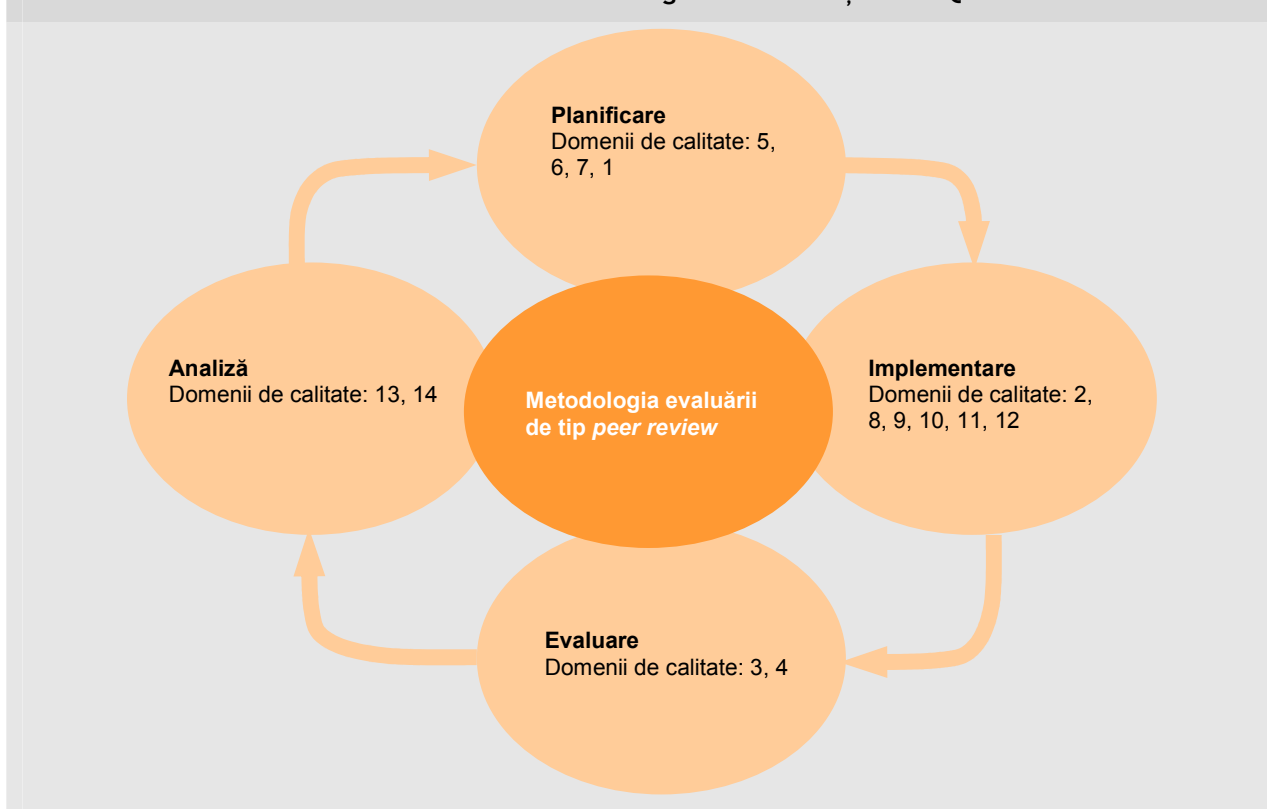
VII.4. Domeniile de calitate și modelul de asigurare a calității din CQAF

După cum s-a arătat în introducere, procedura europeană de evaluare de tip peer review se bazează pe modelul de asigurare a calității din Cadrul Comun de Asigurare a Calității (CQAF). Evaluarea de tip peer review este propusă ca o metodologie inovatoare pentru evaluarea externă a educației și formării profesionale la nivelul furnizorului.

Care este raportul dintre domeniile de calitate și modelul de asigurare a calității din CQAF?

1) Domeniile de calitate pot fi atribuite în mod direct unuia dintre elementele modelului, de exemplu, planificarea, implementarea, evaluarea și aprecierea, analiza. Astfel, domeniile de calitate sunt legate de un cadru logic de îmbunătățire continuă.

Graficul 8: Domeniile de calitate din Modelul de asigurare a calității din CQAF



2) În plus, în cadrul procedurii europene de evaluare de tip peer review, la evaluarea domeniilor de calitate toate elementele cercului calității vor fi privite într-un mod integrat și sistematic. Planificarea, implementarea, evaluarea, analiza și procedurile de schimbare trebuie să facă parte atât din autoevaluare, cât și din evaluarea de tip peer review. Astfel, se asigură realizarea unei strategii de calitate coerente și cuprinzătoare și a unei legături sistematice între evaluare și intervenție ameliorativă. Întrucât evaluarea de tip peer review trebuie să promoveze îmbunătățirea continuă a calității, o atenție deosebită trebuie acordată procesului de continuare (follow-up).

VII.5. Cum sunt determinate domeniile de calitate

VII.5.1. Criteriile

Pentru fiecare domeniu de calitate există un set de criterii. Aceste criterii identifică aspectele cheie ale calității în domeniul respectiv. Prin urmare, criteriile reprezintă principiile directoare pentru asigurarea calității și eforturile de dezvoltare a calității în respectivul domeniu de calitate.

VII. Domeniile de calitate

În evaluarea europeană de tip peer review trebuie evaluate cel puțin două criterii pentru fiecare domeniu de calitate ales. Totuși, lista de criterii nu este exhaustivă, ceea ce înseamnă că, în funcție de nevoile individuale, pot fi adăugate criterii suplimentare. Toate criteriile care urmează să fie evaluate în timpul evaluării de tip peer review trebuie să fie analizate și în autoevaluare, și în raportul de autoevaluare.

VII.5.2. Exemple de indicatori

Criteriile sunt specificate de indicatori, care servesc la exemplificarea acestora. Indicatorii sunt doar niște sugestii, și nu sunt prescriși pentru procedura de evaluare de tip peer review europeană. Aceasta înseamnă că pot fi schimbați sau completați cu alți indicatori, dacă este necesar.

Unii indicatori se bazează pe datele cantitative „hard”, care pot fi măsurate și cuantificate statistic (de exemplu, rata de abandon). Alții, în special cei bazați pe alte tipuri de date, vor fi furnizați de instituția de educație și formare profesională în raportul de autoevaluare. Majoritatea indicatorilor dau indicații calitative „soft” cu privire la existența anumitor condiții sau tendințe. Indicatorii „soft” prezentați în acest manual sunt formulați cu precizie și stabilesc cerințe pentru îndeplinirea indicatorului individual.

VII.5.3. Surse de date

Se consideră că această categorie vine în sprijinul atât al instituției de educație și formare profesională, cât și al evaluatorilor. Sursele de date indică exemple și sugestii cu privire la locul și modul în care cerințele specifice pentru indicatori pot fi distribuite și documentate.



În instrumentar veți găsi lista completă a **Domeniilor europene de calitate**, împreună cu criteriile, indicatorii și sursele de date.

VIII. Evaluatorii

VIII.1. Cine este evaluatorul?

Evaluatorul este o persoană

- care este egalul sau are un statut egal cu persoana (persoanele) ale cărei (căror) performanțe sunt evaluate
- care lucrează într-un mediu similar (și/sau într-o instituție similară)
- care este externă (i.e. provine dintr-o altă instituție) și independentă (nu are nici un fel de „interese” personale/instituționale în procesul de evaluare)
- care are expertiză profesională și cunoștințe în domeniu (împărtășește valori, competență profesională și atitudini, limbaj etc.)
- care poate, prin urmare, aduce în proces o doză de cunoștințe „interne” în ceea ce privește obiectul evaluat, combinând aceste cunoștințe cu perspectiva externă a celui care vine dintr-o altă organizație („inițiat extern”).

Evaluatorii sunt uneori numiți „prieteni critici”.

VIII.2. Sarcina fundamentală a evaluatorilor

Sarcina fundamentală a evaluatorilor este înțelegerea situației din cadrul instituției de educație și formare profesională evaluate și oferirea de feedback critic. Nu se fac recomandări și nu se dau soluții la probleme decât la solicitarea expresă a furnizorului de educație și formare profesională.

VIII.3. Componenta echipei de evaluatori

Evaluările de tip peer review europene vor fi efectuate de echipe de 4 evaluatori. Se recomandă ca din echipă să facă parte un număr par de evaluatori, deoarece vor fi formate grupuri de doi evaluatori (tandemuri de evaluatori) care să efectueze interviuri cu reprezentanții diferitelor părți interesate. (Dacă se folosesc echipe mai mari, numărul evaluatorilor nu trebuie să depășească 8.)

Componenta echipei de evaluatori depinde de subiectul evaluării de tip peer review, întrucât, în primul rând, evaluatorii trebuie să aibă expertiză în domeniile de calitate evaluate. Trebuie totuși remarcat faptul că expertiza și experiența trebuie să se regăsească la nivelul echipei în ansamblul său, și nu neapărat la nivelul fiecărui membru în parte. O echipă de evaluatori pentru o evaluare de tip peer review europeană trebuie să consistă din experți cu următoarele backgrounduri ocupaționale:

Cel puțin jumătate din evaluatori trebuie să fie egali „reali”, i.e. colegi de la alte instituții de educație și formare profesională: profesori, consilieri, manageri, experți în calitate etc. Acești profesioniști trebuie să aibă expertiză în: 1) temele de evaluare care vor fi analizate; 2) procesele de predare și învățare (cel puțin 5 ani de experiență în predare) și 3) în procedurile de asigurare a calității și de dezvoltare a calității (i.e. abordări în managementul calității, metode de evaluare etc.). Se recomandă de asemenea ca doi evaluatori să lucreze în prezent ca profesori.

În plus, din echipa de evaluatori poate face parte și un reprezentant (sau mai mulți reprezentanți) ai unei părți interesate. Acest evaluator poate, de exemplu, să provină din rândurile „partenerilor externi de colaborare”, cum ar fi instituții de la alte niveluri de învățământ (de exemplu, școli gimnaziale,

VIII. Evaluatorii

universități, politehnici), din lumea afacerilor (reprezentanți ai întreprinderilor) sau din rândurile altor părți interesate importante (experți în piața muncii, parteneri sociali, părinți etc.)

Se recomandă ca un membru al echipei de evaluatori să fie capabil să-și asume rolul de „expert în evaluare”, având expertiză în evaluare, moderare și comunicare. Acest evaluator poate proveni și dintr-un mediu instituțional altul decât educația și formarea profesională (de exemplu, evaluare, cercetare, consultanță etc.). Această persoană trebuie, totuși, să aibă suficientă experiență în educația și formarea profesională, întrucât va îndeplini atât funcția de evaluator „normal”, cât și funcția de expert în evaluare. Nu este nevoie ca expertul în evaluare să fie recrutat din afara domeniului educației și formării profesionale; acest rol poate fi asumat și de un egal „real” dintr-o altă instituție de VET, care are calificările și expertiza necesare.

VIII.4. Rolurile în cadrul echipei de evaluatori

În cadrul echipei de evaluatori, trebuie să fie prezente următoarele roluri:

- evaluatori
- coordonator al evaluatorilor
- expert în evaluare
- expert în abordarea integratoare a egalității de gen
- evaluator transnațional (dacă este cazul)

VIII.4.1. Evaluatorii

Evaluatorii analizează raportul de autoevaluare, întocmesc un plan de evaluare (cine urmează să fie interviuat, linii directoare pentru interviuri) și efectuează evaluarea de tip peer review (de exemplu, culeg date, interviează, analizează constatările, oferă feedback etc.).

VIII.4.2. Coordonatorul evaluatorilor¹

Pe lângă sarcinile proprii fiecărui evaluator, coordonatorul este liderul echipei de evaluatori. Coordonatorul este principala persoană de contact pentru furnizorul de educație și formare profesională, coordonează și planifică activitățile evaluatorilor și se ocupă de moderarea procesului de evaluare și de gestionarea timpului. Coordonatorul răspunde de asemenea de redactarea raportului de evaluare de tip peer review.

Coordonatorul evaluatorilor are așadar un rol central. Coordonatorul are nevoie de un înalt nivel de competență în evaluare, îndrumarea unei echipe, comunicare, moderare și gestionarea timpului și trebuie deci să fie selectat cu atenție.

VIII.4.3. Expertul în evaluare

În echipa de evaluatori trebuie să apară și rolul de expert în evaluare, pentru a avea în echipă cel puțin o persoană cu expertiză în evaluare, moderare și comunicare. Acest rol poate fi asumat de coordonatorul evaluatorilor sau de unul dintre evaluatorii din echipă.

¹ Coordonatorul evaluatorilor poate fi numit fie de instituția de educație și de formare profesională, fie de organismul de coordonare care organizează evaluarea colegială.

Dacă echipa de evaluatori nu are multă experiență în evaluare, expertul în evaluare va dirija echipa de evaluatori și îl va sprijini pe coordonator în îndeplinirea sarcinilor. În acest caz, expertul în evaluare poate răspunde de moderarea întâlnirilor interne de analiză, unde echipa de evaluatori discută constatările diferitelor tandemuri de evaluatori și oferă feedback profesorilor, celorlalți membri ai personalului și conducerii. Mai mult, expertul în evaluare poate modera întâlnirea finală. De asemenea, îl poate ajuta pe coordonator să redacteze raportul de evaluare de tip peer review. În măsura posibilului, expertul în evaluare le va oferi evaluatorilor asistență în faza de pregătire, ajutându-i, de exemplu, la elaborarea liniilor directe pentru interviuri.

VIII.4.4. Expertul în abordarea integratoare a egalității de gen

Se recomandă ca în echipă să fie inclus un evaluator cu expertiză în abordarea integratoare a egalității de gen. Expertul în abordarea integratoare a egalității de gen se asigură că se acordă atenția cuvenită aspectelor de gen de-a lungul întregului proces, i.e. de la planificarea evaluării la culegerea de date și apoi la feedback și raport.

VIII.4.5. Expertul transnațional

Angajarea unui expert transnațional este opțională. Totuși, pentru o evaluare de tip peer review europeană, recrutarea unui expert transnațional este o cerință obligatorie.

Pe de o parte, invitarea unui expert dintr-o altă țară se poate dovedi o experiență valoroasă pentru toate părțile implicate – evaluatorul transnațional, furnizorul de educație și formare profesională și ceilalți evaluatori. Confruntarea cu diferite sisteme și practici poate intensifica învățarea mutuală și transferul de inovație. În plus, independența și distanța evidentă a evaluatorului transnațional poate contribui la crearea unei atmosfere deschise, de reflecție critică.

Pe de altă parte, includerea unui evaluator transnațional presupune pregătiri atente și anumite condiții din partea evaluatorului de educație și formare profesională și a evaluatorilor. În primul rând, toate părțile implicate trebuie să fie conștiente de eforturile suplimentare necesare în acest caz: o atenție specială trebuie acordată problemei limbii și, de asemenea, diversității sistemelor de educație și formare profesională și diferențelor culturale. Invitarea unui evaluator transnațional necesită adesea fonduri suplimentare, de exemplu pentru cheltuielile de călătorie sau pentru costurile de traducere.

Tabelul 3: Componenta echipei de evaluatori: roluri, backgrounduri ocupaționale și competențe

Numărul de evaluatori (4 evaluatori)	Background ocupațional	Competențe necesare
2 evaluatori „reali”(minimum)*	Profesioniști din alte instituții de VET (profesori, consilieri, manageri, experți în calitate etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea domeniilor de calitate supuse evaluării • Experiență în procesul de predare și de învățare • Experiență în procedurile de asigurare a calității și de dezvoltare a calității
1 evaluator „parte interesată” **	Reprezentant al altor grupuri de părți interesate (alte niveluri de învățământ, firme, parteneri sociali etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea domeniilor de calitate supuse evaluării • Experiență în procedurile de asigurare a calității și de dezvoltare a calității

VIII. Evaluatorii

1 expert în evaluare*	Evaluator profesionist / evaluator al calității (de exemplu, de la un institut de cercetare/de la o universitate, de la un organism independent de audit/acreditare, de asemenea de la o altă instituție de VET)	<ul style="list-style-type: none"> • Expertiză în evaluare, moderare și comunicare • Cunoașterea sistemului de educație și formare profesională
1 expert în abordarea integratoare a egalității de gen*	oricare dintre cele de mai sus	suplimentar: <ul style="list-style-type: none"> • Expertiză în abordarea integratoare a egalității de gen
1 evaluator transnațional (opțional)**	oricare dintre cele de mai sus, de obicei un profesionist din domeniul educației și formării profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea domeniilor de calitate supuse evaluării • Experiență în procesul de predare și de învățare • Experiență în procedurile de asigurare a calității și de dezvoltare a calității
<p>* necesar pentru o evaluare de tip peer review europeană</p> <p>** recomandat pentru o evaluare de tip peer review europeană</p> <p>*** necesar pentru o evaluare de tip peer review europeană transnațională</p>		

VIII.5. Competențele și expertiza evaluatorilor

Echipele de evaluatori în ansamblul lor trebuie așadar să aibă expertiză

- în predare și învățare
- în asigurarea și dezvoltarea calității
- în domeniile de calitate supuse evaluării

În plus, un evaluator trebuie să aibă expertiză în abordarea integratoare a egalității de gen și un evaluator trebuie să posede competențele necesare pentru a îndeplini rolul de expert în evaluare. Întrucât procedura de evaluare de tip peer review prezentată în acest manual se dorește a fi un instrument transnațional, se recomandă angajarea a cel puțin un evaluator din străinătate. Experiența internațională, competențele interculturale și competențele lingvistice sunt esențiale în procesul de selecție a unui expert transnațional.

Prin urmare, cerințele suplimentare se referă la:

- expertiză în abordarea integratoare a egalității de gen
- expertiză în evaluare
- experiență internațională

VIII.6. Cererea prin care se solicită calitatea de evaluator

Manualul pune la dispoziție un formular de cerere pentru persoanele care sunt interesate să devină evaluatori și au expertiza necesară. Cei care doresc să participe la o evaluare europeană de tip *peer review* sunt rugați să completeze și să trimită această cerere.



În instrumentar veți găsi un **Formular de cerere pentru evaluatori**.

VIII.7. Pregătirea și instruirea evaluatorilor

Evaluatorii sunt obligați să analizeze raportul de autoevaluare al instituției de educație și formare profesională și să contribuie la pregătirea vizitei, participând la întâlniri cu furnizorul de formare profesională și cu ceilalți evaluatori, întocmind ordinea de zi pentru vizita evaluatorilor și formulând întrebările de evaluare pentru evaluarea de tip *peer review*.

Înainte de evaluarea de tip *peer review*, evaluatorii trebuie să ia parte la un „Program de instruire a evaluatorilor” care îi pregătește pentru munca de evaluatori externi. Programul de instruire trebuie să prezinte evaluarea de tip *peer review* ca metodologie de evaluare, să explice amănunțit diferitele etape ale acestei evaluări și să clarifice rolul și sarcinile evaluatorilor. În plus, dacă este necesar, se poate furniza instruire în analiza cantitativă și calitativă a datelor și în metodele de evaluare calitativă (de exemplu, interviuri și observare). Programul de instruire trebuie completat de o instruire în competențele „soft”: competențe sociale, comunicaționale și de moderare.

Dacă este posibilă formarea față-în-față, instruirea evaluatorilor poate fi folosită și pentru a-i ajuta pe evaluatori să pregătească vizita, îndrumându-i în analizarea rapoartelor de autoevaluare și/sau oferind consultanță pentru planificarea vizitei și întocmirea ordinii de zi (de exemplu, ce metode trebuie folosite pentru fiecare temă, cine trebuie interviuat/observat, cum trebuie pregătite întrebările pentru interviuri sau grila de criterii pentru observare etc.).

Evaluarea europeană de tip *peer review* în practică: instruirea evaluatorilor

În proiectul „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială”, instruirea evaluatorilor a durat în medie între 1,5 și 2 zile și a cuprins două secțiuni complementare:

- un program de instruire on-line pentru evaluatori (1 zi), care a putut fi accesat de pe site-ul <http://www.peer-review-education.net> și
- un atelier de instruire față-în-față pentru evaluatori (0,5-1 zi) menit de asemenea să servească la pregătirea vizitei evaluatorilor și care, în consecință, a avut de obicei loc în ziua de dinaintea vizitei evaluatorilor (cheltuieli de transport mai mici; întâlnirea echipei de evaluatori de dinaintea evaluării). Această întâlnire le-a oferit de asemenea evaluatorilor posibilitatea de a face team-building.

VIII.8. Legătura cu facilitatorul evaluării de tip *peer review*

Principala persoană de contact pentru echipa de evaluatori pe tot parcursul procesului este facilitatorul evaluării de tip *peer review*. Acesta trebuie să pună la dispoziție, la cerere, documente suplimentare și răspunde de pregătirea organizațională și de desfășurarea evaluării de tip *peer review* (invitarea persoanelor care urmează să fie interviuate, rezervarea camerelor și a altor facilități necesare, logistica din timpul evaluării etc.). Prin urmare, rolul fundamental al facilitatorului este să se asigure că funcționează corect canalele de comunicare între furnizorul/instituția de educație și formare profesională și echipa de evaluatori (în special coordonatorul echipei). Facilitatorul nu este membru al echipei de evaluatori și nu va face aprecieri cu privire la aspectele evaluate. Facilitatorul nu va fi prezent la interviuri sau la discuțiile interne ale echipei de evaluatori.

IX. Literatură și (re)surse

IX.1. Literatură

- 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.
- Comisia Europeană (1999): *Evaluating quality in school education. A European pilot project. Final Report*, Report prepared by John MacBeath, Denis Meuret, Michael Schratz, Lars Bo Jakobsen.
- Comisia Europeană (2001): *European Report on the Quality of School Education. Sixteen Quality Indicators*, Report based on the work of the Working Committee on Quality Indicators.
- Faurschou, Kim (2002): *Quality management approaches for vocational education and training*. European Forum on Quality in VET, The Technical Group.
- Faurschou, Kim (2003): *Quality Standards and Norms in European VET*, Technical Working Group on Quality in VET.
- Gerriets, Elke; Giebenhain, Dagmar; Basel, Sven; Möller, Karl-Heinz (2004): *Modellversuch eiver, 1. Zwischenbericht "Evaluation im Verbund als Beitrag zur Qualitätsentwicklung beruflicher Schulen in regionalen Bildungsnetzwerken"*, Modellversuch des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik, Wiesbaden.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2005): *Peer Review in Education (Part I: International Research and Analysis; Part II: Recommendations for the development of the European Peer Review Manual)*, Vienna.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006): *Externe Evaluierung durch Peer Review. Vergleichende Analyse gängiger Verfahren, Neudefinition von Peer Review sowie Einsatzmöglichkeiten für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Erstausbildung*. 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 Bildungs-bereich* [= 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) (www.fhr.ac.at/fhr_inhalt_en/00_documents/evaluation_regulation.pdf, 15.1.2005).
- Leo-Rhynie, Elsa (1999): Gender mainstreaming in Education: A reference manual for governments and other stakeholders, London.
- Seyfried, Erwin (2003): A limited set of coherent quality indicators proposed by the Technical Working Group on Quality.
- Stamm, Margrit; Büeler, Xaver (1999), Peer Review an sechs Bernischen Schulen, Aarau.
- Strahm, Peter (2004b): Manual Peer Review IPS 2004, ms., Bern.
- Technical Working Group 'Quality in VET' (2004): Fundamentals of a 'Common Quality Assurance Framework' (CQAF) for VET in Europe. European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Vocational training: Development of vocational training policy.
- The Standing International Conference of Central and General Inspectorates of Education (SICI) (2003): Effective school self-evaluation (sici.org.uk/ESSE/index.htm, 31.3.2007).
- Thune, Christian; Holm, Tine; Sørup, Rikke; Biering-Sørensen, Mads (2003): Quality procedures in European Higher Education. An ENQA survey, [=ENQA Occasional Papers 5], Danish Evaluation Institute, European Network for Quality Assurance in Higher Education, Helsinki.

IX.2. Site-uri

IX.2.1. Evaluarea de tip *peer review* și problemele de calitate

- 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
- www.heideschule.de/Peer_review.htm, 31.1.2005
- s1.teamlearn.de/b-1-eiver, 17.2.2005
- www.qibb.at, 31.3.2007
- www.provincia.tn.it/istruzione/valutaz/, 31.10.2005

IX.2.2. Abordarea integratoare a egalității de gen

- europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_EN.pdf (în principal articolele 2 și 3), 07.04.2005

IX. Literatură și (re)surse

- europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html, 07.04.2005
- europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/ega/index_en.html, 07.04.2005
- www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/001_Factsheet.asp, 07.04.2005

IX.3. Rapoartele proiectului Leonardo da Vinci „Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială”

IX.3.1. Rapoarte de proiect

- 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. Rapoarte naționale

- Stöger, Eduard; Lassnigg, Lorenz (2005): Raport național Austria.
- Kristensen, Ole Bech (2005): Raport național Danemarca.
- Koski, Leena; Koski, Emilia (2005): Raport național Finlanda.
- Jakab, Tamás (2005): Raport național Ungaria.
- Allulli, Giorgio; Tramontano, Ismene (2005): Raport național Italia, la care au contribuit: 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): Raport național Olanda.
- Gomes da Costa, Rui (2005): Raport național Portugalia.
- Balica, Magda; Fartusnic, Ciprian (2005): Raport național România.
- Strahm, Elisabeth and Peter (2005): Raport național Elveția.
- Hollstein, Rick (2005): Raport național Marea Britanie.

X. Glosar

Autoevaluarea furnizorului de educație și formare profesională

Autoevaluarea este evaluarea efectuată de înșiși furnizorii de formare profesională. Este o abordare importantă pentru încurajarea asigurării și dezvoltării calității la nivel instituțional în toată Europa. Autoevaluarea este o condiție preliminară pentru efectuarea unei evaluări de tip *peer review*. Rezultatele autoevaluării stau la baza evaluării de tip *peer review* și sunt de obicei prezentate într-un raport de autoevaluare.

Cadrul comun de asigurare a calității (CQAF)

Cadrul comun de asigurare a calității (CQAF) a fost elaborat de Grupul Tehnic de Lucru pentru calitate, un grup de lucru european de înalt nivel, în urma unui mandat primit din partea Comisiei Europene.

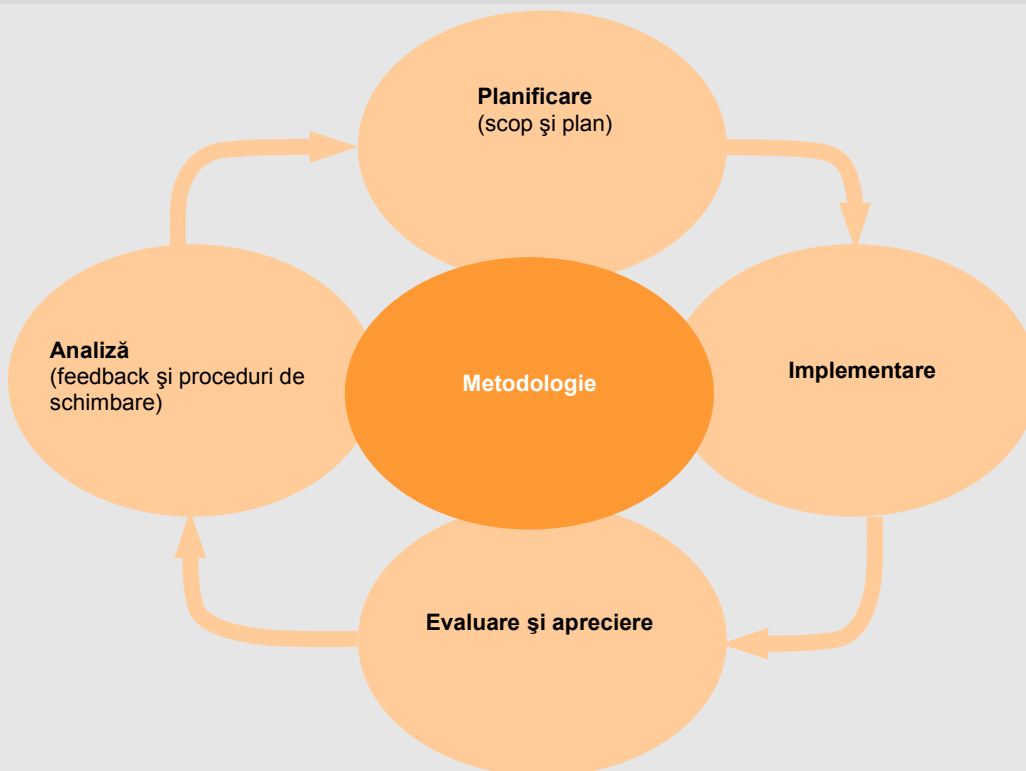
CQAF constituie un cadru european de referință pentru asigurarea și dezvoltarea calității în educația și formarea profesională, plecând de la principiile-cheie ale celor mai importante modele existente.

CQAF cuprinde:

- un model (4 criterii fundamentale comune);
- o metodologie pentru evaluarea și analiza sistemelor; accentul cade pe autoevaluare, combinată cu evaluarea externă;
- un sistem de monitorizare: trebuie considerat adecvat la nivel național sau regional și, poate, combinat cu evaluarea voluntară de tip *peer review*, la nivel european;
- un instrument de măsurare: un set de indicatori de referință care să vizeze facilitarea monitorizării și evaluării, de către statele membre, a propriilor sisteme de la nivel național sau regional.

Modelul prezintă cele 4 criterii fundamentale comune pentru asigurarea calității: Planificarea, Implementarea, Evaluarea și Aprecierea, și Analiza (feed-back și proceduri de schimbare).

Criterii fundamentale comune



Sursă: TWG Quality in VET 2004, 5

Calitatea educației și formării profesionale

„Calitatea” este un termen generic și care depinde de context. Calitatea poate fi definită ca îndeplinirea obiectivelor. Cu alte cuvinte, calitatea reprezintă raportul dintre realitate și așteptări (obiective). Pentru procedura de evaluare europeană de tip *peer review*, au fost definite mai multe domenii importante de calitate, pentru a oferi niște indicații cu privire la calitate în contextul particular al educației și formării profesionale.

Cursanți

Termenul „cursanți” se referă la participanții la educația și formarea profesională inițială.

Evaluarea de tip *peer review*

Evaluarea de tip *peer review* este o formă de evaluare externă care vizează sprijinirea instituției de învățământ evaluate în eforturile sale cu privire la asigurarea și dezvoltarea calității.

Un grup extern de experți, numiți evaluatori, este invitat să evalueze calitatea diferitelor segmente ale instituției, cum ar fi calitatea educației și formării oferite de fiecare departament sau de întreaga organizație. În timpul procesului de evaluare, evaluatorii vizitează instituția evaluată.

Evaluarea formativă

Evaluarea formativă este o evaluare continuă care vizează îmbunătățirea („formarea”) obiectului evaluării, care poate fi, de exemplu, un domeniu de calitate, o întreagă organizație, un program, un proiect, un produs, o intervenție, o politică sau o persoană. În cazul evaluării europene de tip *peer review*, evaluarea formativă este efectuată pe anumite segmente sau în anumite departamente ale instituției de educație și formare profesională.

Evaluarea formativă se axează în primul rând pe sprijinirea îmbunătățirii și dezvoltării progresive, în timp ce evaluarea sumativă se concentrează asupra asigurării și controlării calității. Aceasta poate fi utilizată pentru schimbul și împărtășirea de informații și pentru a oferi feed-back personalului, cursanților, participanților și altor persoane implicate. În evaluarea europeană de tip *peer review*, rezultatele evaluării formative se adresează în principal instituției evaluate, pentru a fi utilizate la dezvoltarea calității.

Evaluarea sumativă

Evaluarea sumativă are drept scop sintetizarea unor concluzii finale în ceea ce privește calitatea și utilitatea obiectului evaluării, care poate fi, de exemplu, un domeniu de calitate, o întreagă organizație, un program, un proiect, un produs, o intervenție, o politică sau o persoană. Evaluarea sumativă vizează controlul calității și responsabilitatea externă. Sunt folosite adesea informații cantitative și calitative pentru a face recomandări cu privire la posibile acțiuni, cum ar fi păstrarea, lărgirea sau reducerea obiectului evaluării. Evaluările sumative susțin astfel procesul de luare de decizii de la nivelul autorităților politice și al organismelor de finanțare.

Evaluatorii

Evaluatorii sunt în principal colegi de la alte instituții de educație și formare profesională (profesori, manageri, consilieri, alți membri ai personalului). Așadar, sunt persoane din exteriorul instituției, dar lucrează într-un mediu similar și au expertiză profesională și cunoștințe cu privire la subiectul evaluat. Este important faptul că sunt independenți și au același statut ca persoanele ale căror performanțe sunt evaluate. Evaluatorii sunt numiți câteodată „prieteni critici”.

Expertul în evaluare

Expertul în evaluare este un evaluator cu expertiză și cunoștințe suplimentare în evaluare. Pe lângă activitățile specifice evaluatorilor, expertul în evaluare va ajuta echipa de evaluatori la pregătirea întrebărilor pentru interviurile din timpul vizitei evaluatorilor, va modera sesiunile de discuții interne ale echipei de evaluatori în timpul vizitei, precum și sesiunea de validare comunicativă cu reprezentanții furnizorului de educație și formare profesională de la sfârșitul vizitei. De asemenea, expertul în evaluare îl poate ajuta pe coordonator să redacteze raportul de evaluare de tip *peer review*.

Facilitatorul evaluării de tip *peer review*

Facilitatorul evaluării de tip *peer review* este persoana care răspunde de organizarea și buna desfășurare a evaluării de tip *peer review* la nivelul furnizorului/instituției de educație și formare profesională. Facilitatorul se va asigura că evaluatorii sunt selectați și invitați din timp, că raportul de autoevaluare este întocmit și trimis evaluatorilor și că vizita evaluatorilor este pregătită în mod adecvat. Facilitatorul va fi, de asemenea, principala persoană de contact pentru evaluatori pe întreg parcursul procedurii de evaluare de tip *peer review*.

Furnizorul/Instituția de educație și formare profesională

În Manualul de evaluare de tip *peer review*, termenul „furnizor/instituție de educație și formare profesională” se referă la acele instituții care răspund de asigurarea și dezvoltarea calității în special la nivel de școală/facultate, dar și la nivelul instituției susținătoare, dacă aici au loc sau sunt coordonate asigurarea ori dezvoltarea calității. În acest manual, termenii „instituție de educație și formare profesională” și „furnizor de educație și formare profesională” sunt folosiți ca sinonime.

Gestionarea unei instituții de educație și formare profesională

Se referă la persoanele care răspund de gestionarea instituției: directori, manageri generali etc., la care se adaugă șefi de departament și alți manageri (de exemplu, manager financiar, manager al departamentului de calitate etc.).

Organismul de coordonare pentru evaluarea de tip *peer review*

Dacă se dispune de o structură adecvată și de suficiente fonduri, coordonarea rețelei de evaluare de tip *peer review* poate trece în sarcina unei organizații/unități competente. În manualul de față, această structură poartă numele de „organism de coordonare”. Se recomandă înființarea unui asemenea organism pentru gestionarea rețelelor complexe de evaluare de tip *peer review* (transnațională).

Organismul de coordonare poate fi un element central al coordonării și organizării evaluărilor de tip *peer review*. Acesta poate fi: o unitate de coordonare creată de o rețea de furnizori de educație și formare profesională; personalul care lucrează la un proiect (cu finanțare publică) cu privire la evaluarea de tip *peer review*; o agenție (mai mult sau mai puțin) independentă de evaluare de tip *peer review*, înființată de autoritățile din domeniul învățământului.

Gradul de influență și sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească organismul de coordonare pot varia, în funcție de structura acestuia: poate procesa cererile primite de la evaluatori; poate selecta evaluatorii în conformitate cu un profil predefinit; poate stabili perechile de evaluatori – furnizori de educație și formare profesională; poate întocmi programul evaluărilor; poate strânge și transmite informații; poate organiza instruirea evaluatorilor și oferi consultanță furnizorilor de VET de-a lungul întregului proces.

Actorii interesați (în educația și formarea profesională)

Actorii interesați în educația și formarea profesională sunt:

- cursanți;
- personal (manageri, profesori, consilieri și personal administrativ);
- întreprinderi (ca parteneri de cooperare în furnizarea de educație și formare profesională, ca potențiali angajatori);
- instituții de învățământ care deschid drumul spre educația și formarea profesională (instituții de învățământ obligatoriu) sau care acceptă absolvenți de educație și formare profesională (sectorul învățământului secundar/post-secundar);
- părinți;
- parteneri sociali;
- autorități din domeniul învățământului etc.

Se recomandă includerea în procesul de evaluare de tip *peer review* a diferitelor grupuri importante de părți interesate. În primul rând, evaluarea de bună calitate necesită implicarea părților interesate. În al

doilea rând, s-a subliniat în mod repetat importanța părților interesate în asigurarea și dezvoltarea calității ca aspect important al politicii europene și naționale de educație și formare profesională.

„Prietenii critici”

Este sinonim cu „evaluatori”.

Raportul de autoevaluare

Raportul de autoevaluare cuprinde constatările din timpul autoevaluării efectuate înainte de evaluarea de tip *peer review*. Este documentul de bază pentru evaluarea de tip *peer review*.

Raportul de evaluare de tip *peer review*

Raportul de evaluare de tip *peer review* este un document scris, întocmit de evaluatori. De obicei, sarcina redactării acestui raport revine coordonatorului evaluatorilor, cu ajutorul expertului în evaluare; la baza raportului vor sta notițele luate de evaluatori, discuțiile interne dintre evaluatori și rezultatele validării comunicative. La raport vor contribui toți evaluatorii, iar echipa de evaluatori în ansamblul său este responsabilă pentru raportul de evaluare de tip *peer review*.

Rețeaua de evaluare de tip *peer review*

Evaluările de tip *peer review* sunt efectuate adesea în cadrul unor rețele de furnizori/instituții de educație și formare profesională. Această rețea fie este creată în scopul efectuării de evaluări de tip *peer review*, fie este vorba de o rețea deja existentă care hotărăște efectuarea de evaluări de tip *peer review*. Rețelele de evaluare de tip *peer review* se pot dovedi un bun mod de a face schimb de exemple de bună practică și de a lucra împreună la îmbunătățirea întregului sector al educației și formării profesionale.

Tandemurile de evaluatori

Tandemurile de evaluatori sunt perechi de evaluatori. Pentru activitățile care presupun culegere de date se recomandă prezența constantă a doi evaluatori. Aceasta este o condiție preliminară importantă pentru asigurarea unui proces corect și echitabil, întrucât, dacă sunt prezenți doi evaluatori, probabilitatea unor judecăți subiective și arbitrare se poate reduce considerabil (principiul controlului dual). De asemenea, două persoane vor putea să cuprindă mai multe aspecte decât una singură. În practică, aceasta înseamnă că echipa de evaluatori se împarte în perechi – tandemuri de evaluatori – și efectuează diferite activități în același timp, asigurând astfel eficiența procesului de evaluare.

Triangulația

În cercetarea socială, abordarea care include diferite metode și surse poartă numele de triangulație. Folosirea de diferite metode și de diferite surse de informații la culegerea datelor contribuie la calitatea evaluării în termeni de obiectivitate, fiabilitate și corectitudine. În timpul vizitei evaluatorilor, solicitarea unor puncte de vedere variate din partea diferitelor părți interesate le va permite evaluatorilor să dobândească o imagine mai precisă și mai detaliată.

Validarea comunicativă

Validarea comunicativă este folosită și în cercetarea socială calitativă pentru a spori corectitudinea rezultatelor: părților interesate li se solicită sistematic feed-back cu privire la constatările făcute, pentru a discuta atât datele culese, cât și interpretarea acestora. Validarea comunicativă poate fi efectuată în orice moment al evaluării de tip *peer review*; în majoritatea cazurilor este folosită în fazele finale ale vizitei, de exemplu cu puțin înainte, în timpul sau după sesiunea de feed-back cu furnizorul de educație și formare profesională.

VET

Acronim pentru „Vocational Education and Training” (educație și formare profesională).

XI. Lista partenerilor din proiectul Leonardo da Vinci

„Evaluarea de tip *peer review* în educația și formarea profesională inițială”

Austria

- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) – Institutul Austriac pentru Cercetare în Formarea Profesională, Austria; www.oeibf.at.
- Institut für Höhere Studien (IHS) – Institutul pentru Studii Avansate, Austria, Angajare-calificare-inovare (EQUI); www.equi.at.
- Höhere Lehranstalt für Tourismus Wien 21 – Școala de Turism Vienna 21, Austria; www.tourismusschule.at.
- Höhere Technische Lehr- und Versuchsanstalt (HTL) für Textilindustrie und Datenverarbeitung Spengergasse – Colegiul Tehnic Federal și Institutul de Cercetare pentru Industria Textilă și IT, Austria; www.spengergasse.at.

Danemarca

- Odense Tekniske Skole – Colegiul Tehnic din Odense, Danemarca; www.ots.dk.
- Dalum Uddannelses Center – Colegiul Dalum de Alimentație și Tehnologie, Danemarca; www.dalumuc.dk.

Finlanda

- Opetushallitus – Agenția Națională de Învățământ din Finlanda (FNBE), Finlanda; www.oph.fi.
- Ravintolakoulu Perho – Școala Culinară din Helsinki, Finlanda; www.perho.fi.
- Jyväskylän ammattiopisto, Palvelualojen oppilaitos – Institutul de Catering Jyväskylä, Finlanda; www.jao.fi.
- Etelä-Karjalan ammattiopisto – Colegiul Profesional din Carelia de Sud, Finlanda; www.ekamo.fi.

Germania

- Univation: Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH – Institutul pentru Evaluare Dr. Beywl și asociații GmbH, Germania; www.univation.org.

Ungaria

- Pécsi Tudományegyetem Feln_ttképzési és Emberi Er_forrás Fejlesztési Kar – Universitatea din Pécs, Facultatea de Educație pentru Adulți și Dezvoltarea Resurselor Umane, Ungaria; www.pte.hu.

Italia

- Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) – Institutul pentru Dezvoltarea Formării Profesionale pentru Muncitori, Italia; www.isfol.it.
- Federazione Nazionale Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale CNOS-FAP, Italia; www.cnos-fap.it.
- Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato–I.P.S.I.A, Italia; www.ipsiamonza.it.

- Istituto di Istruzione Superiore „don Milani-Depero” – Institutul Superior de Administrație, Turism și Petrecerea Timpului Liber, Servicii Sociale și Meșteșuguri, Italia; www.mide.it.
- Centro Italiano Opere Femmilili Salesiane - Formazione Professionale CIOFS-FP Puglia (Italia); www.ciofsfppuglia.it.

Olanda

- ROC Aventus – Centrul Regional de Formare Aventus, Olanda; www.ventus.nl.

Portugalia

- Instituto de Soldadura e Qualidade – Institutul de Sudare și Calitate (ISQ), Portugalia; www.isq.pt.
- Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins – Centrul de Formare Profesională pentru Comerț (CECOA), Portugal; www.cecoa.pt.

România

- Institutul de Științe ale Educației (ISE), România, www.ise.ro.
- Colegiul Tehnic de Poștă și Telecomunicații „Gh. Airinei”, România; www.ptcbuc.8k.com.
- Universitatea Politehnică București (PUB) (România); www.pub.ro.

Elveția

- Erziehungsdirektion des Kantons Bern – Zentralstelle für Lehrerinnen – und Lehrerfortbildung – Directoratul educațional Berna, Elveția; www.erz.be.ch. IPS – „Intensivprojekt Schule”.

Marea Britanie (Scoția)

- Aberdeen College, Scoția, Marea Britanie; www.abcol.ac.uk.

Project Partners



Supported by:



bm:uk

