



Lifelong  
Learning  
Programme



# Project **P.R.I.S.D.O.Q.**

Peer Reviews:  
Increasing  
Sustainable  
Development  
Of Quality

PRIS  
D  
O  
Q

Coordinator



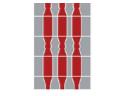
Sylvia Liuti  
Associazione FORMA.Azione srl  
Perugia - Italy  
[liuti@azione.com](mailto:liuti@azione.com)  
+39 075 599 73 40

Partner



Karen Blümcke  
PERSPEKTIVwechsel  
Wuppertal – Germany  
[bluemcke@perspektiv-wechsel.de](mailto:bluemcke@perspektiv-wechsel.de)  
+49 202 / 5158 1426

Partner



Regione Umbria

Sabrina Paolini  
Antonietta Petetti  
Department of Active Policies for Employment  
Daniela Angeloni  
Department of Education  
Umbria Region  
Perugia - Italy  
[apetetti@regione.umbria.it](mailto:apetetti@regione.umbria.it)

Partner



Tatjana Babrauskienė  
Lithuanian Education Trade Union  
Vilnius - Lithuania  
[info@svietimoprosfajunga.lt](mailto:info@svietimoprosfajunga.lt)  
+370 65756287

Partner



Ali Ulusoy  
Happy Kids – Mutlu Birey  
Ankara – Turkey  
[aliulusoy@happykids.com.tr](mailto:aliulusoy@happykids.com.tr)  
Tel +312 419 01 41

The brochure in English language

page 7

Brochure in italiano

page 13

Die Broschüre in deutscher Sprache

page 19

Brošiūra lietuvių kalba

page 25

Türkçe olarak broşür

page 31

## Preface

P.R.I.S.D.O.Q. project under the Leonardo da Vinci programme aimed to contribute to increase the use of Peer Review (PR) at EU level by focusing on the actions of information, dissemination, support, QA (Quality Assurance) and learning proposed by the thematic group on Transnational PR of the EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) network. Starting from a first phase of experimentation of fully Transnational Peer Review in which its strengths and weaknesses have been pointed out, P.R.I.S.D.O.Q. has developed useful tools to support VET (Vocational Education and Training)/ AE (Adult Education) providers in adopting PR and Transnational European Peer Review (TPR).

The TPR brochure is intended to be a first easy-to-use instrument of knowledge, directly written by VET and AE experts (coming from private VET/AE institutions, VET policy-makers, social partners) that can describe the PR process as well as the right steps to be followed to effectively achieve the greatest results. The brochure is written in English, Italian, German, Lithuanian and Turkish. The contents in the partners' languages have been adapted from the English version taking into consideration the different needs and expectations of the audience in each context.

We hope that you enjoy reading the brochure.  
Feedback will be very much appreciated!

*The development group of the P.R.I.S.D.O.Q. project brochure.*



## What is Peer Review?

Peer Review is an instrument for QA and improvement, with the aim of supporting VET and AE institutions/providers in their quality development efforts. It is based on mutual trust and understanding, "critical friend" approach, multicultural and enriching environment.

An external group of Peers (such as colleagues from other VET providers, practitioners in the occupations for which a VET provider is preparing its students, and/or other 'critical friends') is invited to assess the quality of different fields of the institution, such as the quality of education and training provision of individual departments or of the entire organisation. Peers are independent and "persons of equal standing" with the persons whose performance is being reviewed. For that reason, their approach is professional and rigorous as well as friendly and mutual trust- and learning- oriented.

## Why Peer Review?

### Advantages and benefits of Peer Review experienced by P.R.I.S.D.O.Q. partners.

European VET and AE providers can expect to benefit from a Peer Review, as proposed in this brochure, by obtaining critical and useful feedbacks on the quality of their VET provision from colleagues who want to improve at the same time their competencies and knowledge in a reciprocal learning process.

If a VET/AE provider is willing to improve its organisation and QA system, it can easily refer to PR because it:

- Makes VET Providers be actively involved into quality assurance process
- Supports VET Providers in finding new ways to quality improvement
- Is transferable to the work-based education in SME from different sectors
- Is applicable and adaptable in / to different (local / regional / national) contexts
- Is useful and effective at transnational level
- Is useful and manageable for Micro-VET-Providers in quality assurance
- Encourages to use the evaluation results for continuous quality improvement
- Makes it possible to learn from good practices and experiences of others and different VET contexts
- Reinforces the willingness for self-evaluation as a regular practice of the VET/AE provider
- Improves the staff competences for self-evaluation
- Helps to overcome stereotypical points of view, e.g. one best way to approach the quality
- Stimulates to accept critical suggestions and assessments
- Reduces the resistance of Micro-level-VET Providers to be externally evaluated
- Strengthens recognition and mutual trust between VET Providers from different countries and regions  
(Transnationality reduces competition between VET Providers – peers – during quality development process)
- Strengthens recognition and mutual trust between VET Providers, Stakeholders and social partners
- Creates a common basis to enhance a better cooperation between VET Providers
- Encourages and facilitates mobility of educators, VET management staff, VET decision makers

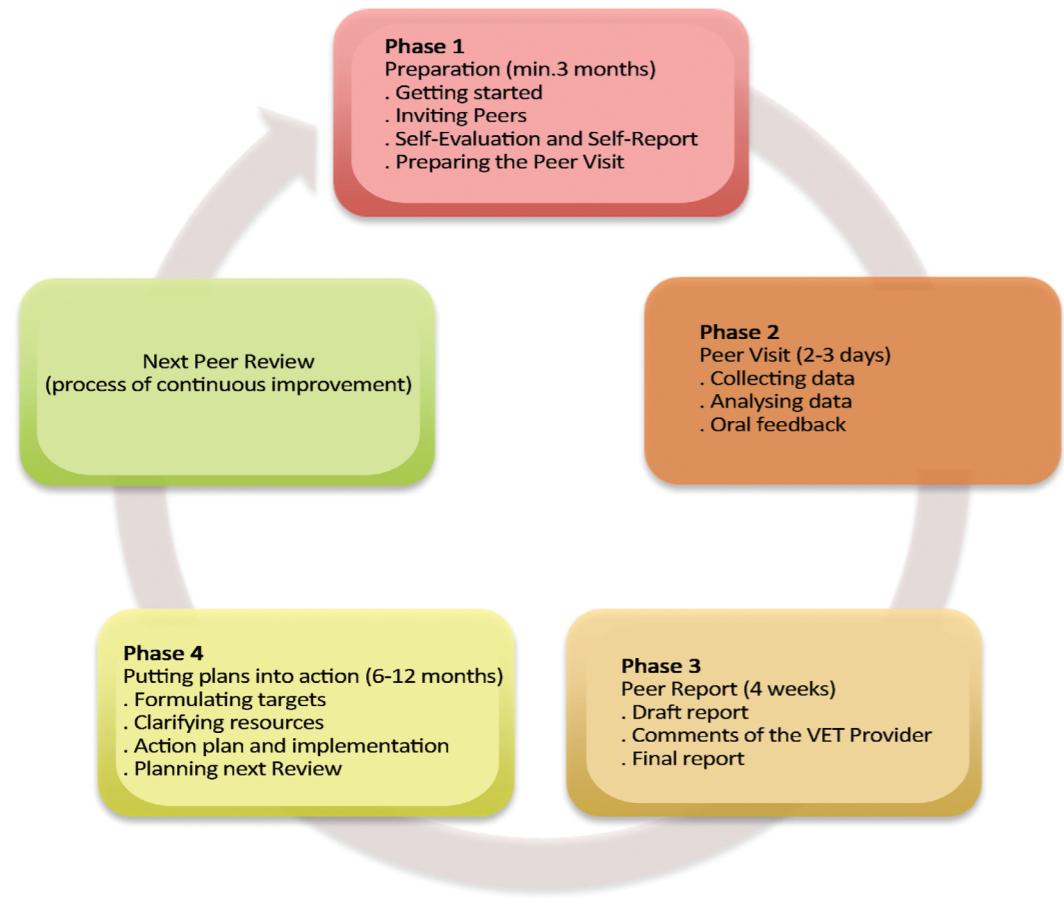
## What are the aims and principles of the European Peer Review procedure?

The general aims of the European Peer Review procedure are

- to promote quality assurance and development,
- to enhance transparency and comparability of quality in VET in Europe through a common European standard, and
- to support equal opportunities.

Important specific requirements and characteristics of the procedure are:

- a focus on the people involved and their interests and needs,
- objectivity and impartiality of the Peers,
- transparency of all elements of the procedure to all persons involved,
- rules on confidentiality and on the use of results, to be set up in advance and adhered to by all persons involved,
- avoidance of conflicts of interest and direct competition between Peers (and the institution they come from) and the reviewed institution,
- promotion of openness, integrity and sincerity as a prerequisite for mutual learning, awareness of cultural influences both on vocational education and training provision and on evaluation, especially in transnational Peer Reviews,
- promotion of an enquiring and critical attitude both in the Peers and the reviewed institution, and the design and implementation of Peer Review not as a technical and bureaucratic procedure but as a dynamic and motivating process, from which both the reviewed institution and the Peers can benefit.



### The Peer Review procedure comprises 4 phases.

1. The Peer Review starts with a preparatory phase. In this first phase, the Peer Review is organised and a Self-Report is written by the VET provider. Peers must be recruited and trained. A timetable for the review is drawn up and arrangements are made for the Peer Visit.
2. In the second phase, the Peer Visit, which is the core activity of the Peer Review procedure, takes place: Peers come to visit the VET provider and assess specific quality areas with a friendly "help-oriented" approach. Peers act as 'critical friends' during the visit of the premises and the interviews with different groups of stakeholders. The Peers give initial oral feedback at the end of the Peer Visit.
3. After the Peer Visit, a draft report is drawn up by the Peers. This report is commented on by the VET provider and the final Peer Review Report is issued.
4. The fourth phase is crucial for the improvement of VET provision and organisational development: results and recommendations from the Peer Review are transferred into concrete actions. A concrete, effective improvement is the main expected result from participating in the PR process.

### European Quality Areas for VET/AE institutions

The 14 Quality Areas proposed for the assessment by the PR Methodology are:



VET/AE providers are invited to be assessed and to receive Peers' support in those areas in which they want concretely to improve. PR visit is a unique occasion to learn from each other in order to improve the quality of procedures and services.

- Needs time and resources for preparation: writing the self-report (hosts), translation of documents, reading the report (guests) etc.
- The efficacy is exclusively under the responsibility of the Peers directly involved (e.g.: conflict of interest, confidentiality, following procedures, absence of external third part control)
- Can be carried out by Peers coming from different cultural backgrounds and VET systems. The language could affect the common understanding.
- Is based on a high detail of tools provided by the Methodology. Try to adapt it to your needs and aims.
- In most EU countries is still not funded. However, it has to be seen as change in the approach to QA, made on a voluntary basis but with a lot of potential for VET/AE providers' continuous improvement.

La Peer Review è una forma di valutazione esterna che ha l'obiettivo di supportare le organizzazioni di istruzione e formazione nel loro percorso verso l'Assicurazione e lo Sviluppo Qualità<sup>1</sup>.

La Peer Review è condotta da un gruppo di esperti esterni, i Pari (Peers), che sono invitati a esprimere una **valutazione sulla qualità** di differenti ambiti/aree organizzative e **proposte/suggerimenti** su come rafforzarle, **con lo scopo di incentivare il miglioramento continuo**.

Poiché la Peer Review è un processo dinamico, di forte motivazione e di scambio e apprendimento reciproco dei soggetti coinvolti, solo chi è realmente interessato a migliorarsi e a sposare la filosofia e la cultura della Qualità può approcciare in maniera utile e funzionale tale metodologia.

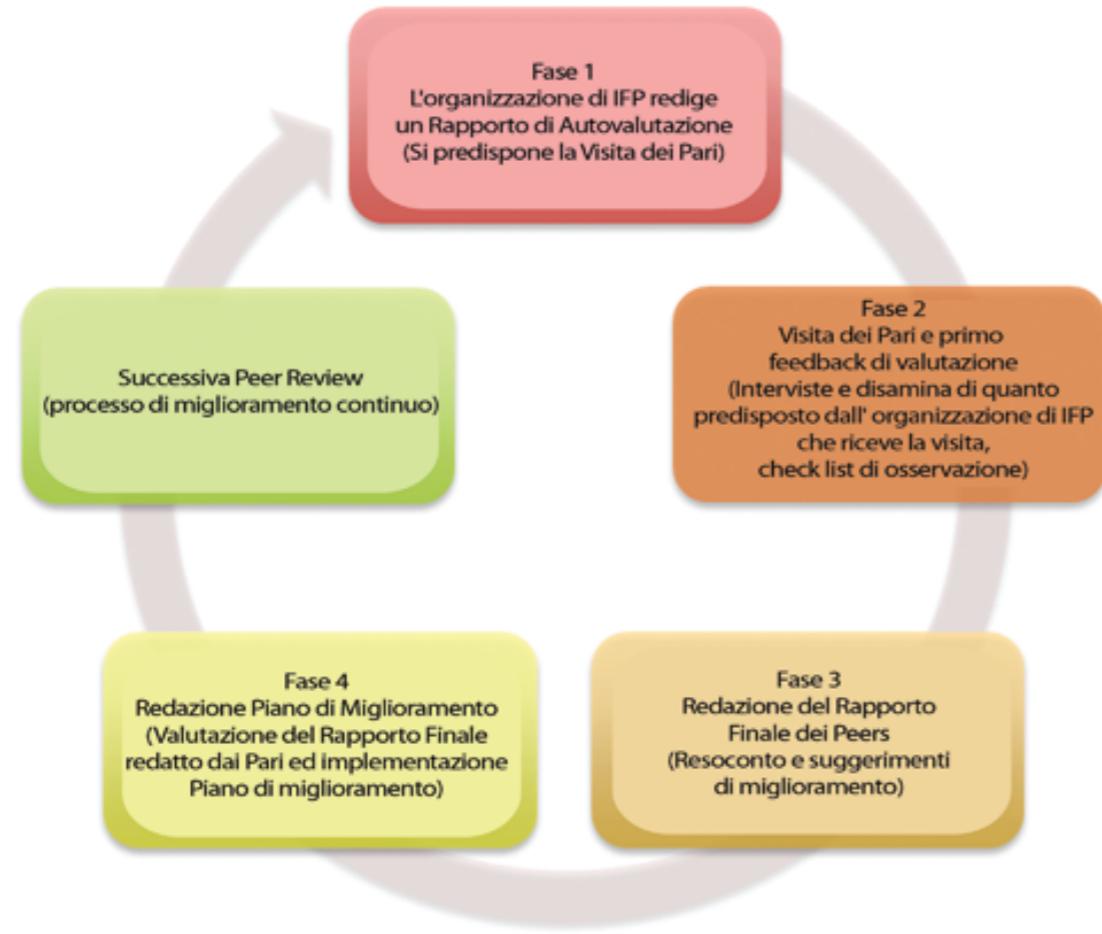
## **Chi sono i Peers**

I Peers sono "colleghi" dotati di esperienza e professionalità specifiche, che lavorano in un contesto simile a quello dell'organizzazione valutata, sono indipendenti e si pongono su base paritaria.

Adottano un approccio aperto, leale e autentico, fondato sulla loro obiettività e imparzialità.

Non sono diretti concorrenti dell'organizzazione valutata e sono tenuti ad un uso confidenziale dei dati e dei risultati di cui vengono a conoscenza.

<sup>1</sup>Conformemente a quanto previsto dalla Raccomandazione Europea sulla Qualità dell'Istruzione e Formazione Professionale (giugno 2009).



## Le quattro fasi di una Peer Review

La procedura di Peer Review si compone di 4 fasi.

1. Fase preparatoria: le organizzazioni di Istruzione Formazione Professionale (IFP) redige un Rapporto di Autovalutazione, vengono pianificati date ed orari della valutazione e si predispone la Visita dei Peers.
2. Visita dei Peers: i Peers effettuano la valutazione in loco, eseguono interviste con diversi gruppi di stakeholder. Al termine essi forniscono un primo feedback verbale all'organizzazione valutata.
3. Dopo la Visita: i Peers elaborano una bozza del resoconto che viene commentata dall'organizzazione valutata. Viene quindi redatto il Rapporto finale della Peer Review (Peer Review Report).
4. Fase di implementazione: i risultati e le raccomandazioni dei Peers vengono tradotti dall'organizzazione di IFP in concrete azioni di miglioramento.

I 14 ambiti di valutazione individuati dalla metodologia a livello europeo sono:



## Perché scegliere la Peer Review

A livello europeo la Peer Review è pensata per:

- Promuovere l'assicurazione della qualità nell'IFP
- Rafforzare la trasparenza e la comparabilità dei sistemi qualità dell'IFP, attraverso la definizione e adozione di standard comuni
- Supportare le pari opportunità.

## Perché noi abbiamo scelto la Peer Review

Sulla base della nostra esperienza con la Peer Review Transnazionale (progetto Leonardo da Vinci – TOI – "P.R.I.S.D.O.Q."), in qualità di soggetti erogatori della formazione da un lato e organismi di governo del sistema IFP dall'altro, questo metodo ha valore in quanto:

- consente di ricevere consigli utili ad un concreto miglioramento, in modo economicamente sostenibile, funzionale e amichevole, non invasivo, adattabile alle diverse esigenze organizzative (per grandi e piccoli enti di formazione).
- senza sostituirsi alle rilevanti funzioni di verifica e controllo esterno svolte mediante dispositivi quali l'Accreditamento, ne completa e sostiene le finalità, in particolare per quanto riguarda l'impegno verso il miglioramento continuo e la sensibilizzazione degli enti di formazione rispetto ai vantaggi della qualità e ai modi concreti attraverso cui migliorarla.

## I vantaggi nell'adottare la Peer Review

- presentare i propri punti di forza e sistematizzarli in una buona prassi;
- individuare carenze e punti di debolezza;
- ricevere consigli e scoprire le buone prassi dei Peers;
- impegnarsi in un processo di apprendimento reciproco con i Peers;
- creare reti e cooperare con gli altri istituti/centri di IFP;
- È trasferibile ai diversi settori economici e della formazione
- E' utile e gestibile per le micro aziende/enti di Formazione che intendano avviare un processo di autovalutazione in materia di garanzia della qualità
- Accresce le competenze sia di chi valuta che di chi riceve la valutazione
- Aiuta a superare i punti di vista stereotipati (soprattutto in ambito transnazionale)
- Stimola ad accettare, suggerimenti, critiche e valutazioni che provengono da sistemi totalmente differenti (soprattutto in ambito transnazionale)
- Permette di superare le resistenze implicite in un Sistema competitivo tra enti e/o aziende private.

## Avvertenze per un'efficace Peer Review:

- Richiede tempo e risorse per scrivere il report di autovalutazione, per la lettura e l'analisi dei documenti, per l'eventuale traduzione dei documenti (nel caso di Peer Review Transnazionale), ecc.
- Il processo è esclusivamente sotto la responsabilità dei Peers direttamente coinvolti così come i rischi connessi a un eventuale conflitto di interessi, alla mancanza di riservatezza, all'assenza di controllo esterno di terza parte
- Se i Peers provengono da diversi background culturali e sistemi di istruzione e formazione professionale, la diversità linguistica può influenzare la comprensione comune e la fluidità del processo
- La metodologia è basata su un elevato dettaglio degli strumenti forniti, per cui richiede uno sforzo di adattamento alle proprie esigenze e obiettivi.
- Deve essere intesa come un'opportunità di cambiamento nell'approccio all'Assicurazione Qualità su base volontaria e mediante lo sviluppo di differenti pratiche per il miglioramento continuo dei sistemi IFP e di Educazione degli Adulti, visto che ad oggi non esistono in molti paesi dell'UE finanziamenti dedicati.

## La Peer Review nel Quadro Comune di riferimento europeo per l'assicurazione di qualità dell'IFP

La Raccomandazione Europea sull'istituzione di un Quadro Comune di riferimento europeo per l'assicurazione di qualità dell'IFP (Parlamento e Consiglio Europeo 2 aprile del 2009) individua:

- Un ciclo per la garanzia ed il miglioramento continuo della qualità
- Criteri e descrittori per attuare ciascuna fase del ciclo
- L'adozione di sistemi di monitoraggio e valutazione interni e esterni
- Un set di dieci indicatori per misurare l'efficienza/efficacia

La Peer Review, non solo propone criteri e una metodologia di valutazione e revisione perfettamente coerenti con tale quadro di riferimento, ma può rappresentarne una via concreta di diffusione e applicazione.

## Was ist Peer Review und wozu dient es?

Peer Review ist ein externes Evaluationsverfahren für Bildungseinrichtungen, das von sogenannten „Peers“ (Personen aus vergleichbaren Einrichtungen) durchgeführt wird. Es dient der kontinuierlichen (freiwilligen) Qualitätsverbesserung. Beim Transnationalen Europäischen Peer Review geschieht diese Evaluation zudem länderübergreifend.

Peer Review ist ein eigenständiges Evaluationsverfahren, es lässt sich jedoch auch mit allen gängigen Qualitätsmanagementverfahren kombinieren.

Das besondere an Peer Review ist die wertschätzende Evaluation „auf gleicher Augenhöhe“. Peers sind in ähnlichen Bildungseinrichtungen tätig, kennen also das Feld, in dem evaluiert wird und wissen um die Herausforderungen, vor denen Bildungseinrichtungen heute stehen. Als „kritische Freunde“ ermöglichen Peers einen wohlgesonnenen und auf Entwicklung gerichteten Blick von außen. Ihr Feedback bezieht sich dabei immer auf bestimmte, selbst gewählte Fragestellungen der Institution. Dies können z.B. die Lehr- und Lernprozesse sein, die Beurteilungs- und Prüfungsprozesse, die Infrastruktur oder auch die Arbeitsbedingungen.

## Woraus besteht Peer Review?

Das Peer Review Verfahren basiert auf dem Qualitätsmanagementzyklus. Es verbindet Selbst- und Fremdevaluation. Der Ablauf, mit den jeweiligen Aufgaben und Rollen, ist im Europäischen Peer Review Manual ausführlich beschrieben und somit für alle Beteiligten transparent.



## Die vier Phasen eines Peer Reviews

Ein Peer Review Prozess gliedert sich in vier Phasen:

1. Die Bildungseinrichtung erstellt den Selbstbericht (Selbstevaluation).
2. Die Peers analysieren den Selbstbericht und besuchen die Einrichtung (Fremdevaluation).
3. Die Peers geben Feedback und erstellen den Peer Review Bericht (Ergebnis und Empfehlungen aus Sicht der externen Peers).
4. Die Institution nutzt ihre Erkenntnisse aus dem gesamten Prozess und leitet erforderliche Veränderungsmaßnahmen ein. Jede Qualitätsentwicklung braucht Zeit und Engagement. Beim Peer Review hängen Arbeitseinsatz und Zeitraum davon ab, wie viele Qualitätsbereiche untersucht werden und inwieweit die Bildungseinrichtung darin geübt ist, Selbstevaluationen durchzuführen.

## Die 14 Qualitätsbereiche des Europäischen Peer Reviews



Für das Europäische Peer Review Verfahren wurden 14 Qualitätsbereiche definiert, die wesentliche Bereiche einer Bildungseinrichtung umfassen. Die Bildungseinrichtung wählt aus diesen Bereichen den oder die Bereiche aus, die sie innerhalb eines Peer Reviews evaluieren möchte. Durch das Feedback der Peers erhält sie wertvolle Vorschläge und Empfehlungen für Verbesserungen.

## Die Vorteile von Peer Review im Überblick

Peer Review ist eine effiziente und wirksame Methode zur Sicherung und Verbesserung der Qualität. Es fördert eine reflektierende, kritisch hinterfragende Haltung sowohl bei den Peers als auch bei der evaluierten Einrichtung.

Bildungseinrichtungen profitieren davon, indem sie

- eine externe Perspektive kennen lernen,
- freundlich-kritisches Feedback und Anregungen für Verbesserungen von Fachkolleg/innen erhalten,
- das Feedback als Entwicklungsimpuls aufgreifen,
- Evaluationsmethoden kennen und systematisch anwenden lernen,
- eine vertiefte inhaltliche Debatte führen können,
- die Stärken ihres Angebots herausarbeiten und gute Praxisbeispiele aufzeigen können,
- bestätigt finden, dass sie auf dem richtigen Weg sind und sich blinder Flecken und Schwachstellen bewusst werden,
- Netzwerke und Kooperationen mit anderen Bildungseinrichtungen aufbauen („Communities of Practice“).

Peer Review ist kein technisch-bürokratisches Verfahren, sondern ein dynamischer und motivierender Prozess, der von einer Atmosphäre des gegenseitigen Lernens geprägt ist und aus dem sowohl die Peers als auch die evaluierte Institution einen Nutzen ziehen.

Es schult die Entwicklung einer qualitätsorientierten Haltung und ermöglicht es den Anwendern, selbstbestimmt und eigenverantwortlich Veränderungsprozesse einzuleiten.

Der Einsatz von Peer Review ist auf verschiedene Weise denkbar. Es kann als eigenständiges Verfahren zur Qualitätssicherung und –entwicklung eingesetzt werden. Peer Review kann aber auch die interne Evaluation erweitern oder einer geforderten Rechenschaftslegung nach außen dienen. Darüber hinaus kann Peer Review externe Verfahren ergänzen, indem es z.B. zur Begutachtung von Qualitätsbereichen eingesetzt wird, die mit anderen Qualitätsmanagementsystemen nicht oder nicht genügend erfasst werden.

Peer Review kann mit gängigen Qualitätsmanagementverfahren (z.B. DIN EN ISO, Q2E, Qualitätsanalyse Nordrhein-Westfalen) kombiniert werden.

Soll Peer Review als Bestandteil bereits bestehender Zertifizierungen eingesetzt oder in bestehende Qualitätsmanagementverfahren integriert werden, muss beachtet werden, dass die Qualität und der Sinn des Peer Review Verfahrens vor allem darin besteht, dass es als Entwicklungsinstrument begriffen wird und weniger der Kontrolle dient.

Peer Review basiert auf gegenseitigem Vertrauen.

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Verortung von Peer Review in der Evaluationslandkarte von Nisbet:

LT



Gutknecht-Gmeiner, basierend auf der "Evaluationslandkarte" von Nisbet (1990)

## Das Projekt P.R.I.S.D.O.Q.

P.R.I.S.D.O.Q. – Peer Reviews: Increasing Sustainable Development Of Quality

P.R.I.S.D.O.Q. ist ein Projekt aus dem LEONARDO DA VINCI-Programm für Lebenslanges Lernen. Ziel des Projektes ist es, die Anwendung von Peer Reviews bei Anbietern der beruflichen Aus- und Weiterbildung europaweit zu unterstützen.

Partner in diesem Projekt sind Bildungsanbieter aus Italien, der Türkei und Deutschland, der litauische Verband der Gewerkschaften der beruflichen Bildung sowie die Behörde für berufliche Bildung der Region Umbrien in Italien.

## Kas yra tarpusavio vertinimas?

Tarpusavio vertinimas yra kokybės užtikrinimo ir gerinimo priemonė, kurios tikslas – padėti profesinio mokymo ir SM institucijoms/teikėjams remti jų pastangas tobulinant mokymą kokybę. Vertinimo pagrindas – abipusis pasitikėjimas ir supratimas, kritiškas kolegų požiūris, daugiakultūrė ir turtinanti aplinka.

Išorinė kolegų grupė (pavyzdžiu, kolegos iš kitų profesinio mokymo paslaugų teikėjų institucijų, šios srities praktikai ir/ar kiti kritiškai mąstantys kolegos) kviečiama įvertinti įstaigos kokybę įvairiais aspektais, kaip atskirų padalinių, taip ir visos organizacijos. Kolegos yra nepriklausomi ir lygiaverčiai autoritetai tiems asmenims, kurių veikla vertinama. Dėl to jų požiūris būna profesionalus ir atsakingas, kartu draugiškas, grindžiamas abipusiu pasitikėjimu ir orientuotas į mokymąsi.

## Kam reikalingas tarpusavio vertinimas?

PRISDOQ partnerių patirtis: tarpusavio vertinimo metodikos privalumai ir nauda

Europos profesinio rengimo ir SM teikėjams tarpusavio vertinimas gali būti naudingas, kaip teigiamą šioje brošiūroje, gaunant kritiškus ir vertingus atsiliepimus apie savo teikiamų paslaugų kokybę iš kolegų, kurie šio abipusio mokymosi proceso metu taip pat tobulina savo kompetencijas.

Jei PM/SM teikėjai yra pasirengę tobulinti savo organizaciją ir kokybės užtikrinimo sistemą, siūloma pasinaudoti tarpusavio vertinimo metodika, nes ji:

- Aktyviai įtraukia PM ir SM teikėjus į kokybės užtikrinimo procesą;
- Skatina profesinio mokymo teikėjus ieškoti naujų kokybės gerinimo būdų;
- Yra perkelama į skirtingu sektorių smulkiojo ir vidutinio verslo mokymus darbo vietoje;
- Yra taikytina ir pritaikoma skirtinguose (vietiniame, regioniniame, nacionaliniame) kontekstuose;
- Yra naudinga ir veiksminga tarptautiniu lygiu;
- Ja naudinga ir paprasta vadovautis užtikrinant profesinio mokymo mikropaslaugų teikėjų darbo kokybę;
- Skatina naudoti vertinimo rezultatus nuolatiniam kokybės tobulinimui;
- Leidžia mokytis iš geros praktikos pavyzdžių ir kitų patirčių skirtinguose kontekstuose;
- Didina įsivertinimo, kaip nuolatinės profesinio mokymo ir SM teikėjų veiklos, poreiki;
- Pagerina personalo įsivertinimo kompetencijas;
- Padeda įveikti stereotipinius požiūrius, pvz., kad egzistuoja vienas geriausias kokybės nustatymo būdas;
- Skatina priimti kritiškus pasiūlymus ir įvertinimus;
- Sumažina mikrolygmens profesinio mokymo paslaugų teikėjų pasipriešinimą būti išoriškai įvertintiems;
- Sustiprina įvairių šalių ir regionų profesinio mokymo paslaugų teikėjų tarpusavio pasitikėjimą ir pripažinimą (tarptautiškumas sumažina konkurenciją tarp profesinio mokymo paslaugų teikėjų – kolegų kokybės tobulinimo procese);
- Sustiprina profesinio mokymo paslaugų teikėjų, suinteresuotųjų šalių ir socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą ir pripažinimą;
- Sukuria bendrus pamatus profesinio mokymo paslaugų teikėjų bendradarbiavimui gerinti;
- Skatina pedagogų, personalo valdymo darbuotojų mobilumą ir lengvina PM sprendimus.

## Kokie yra Europos lygmens tarpusavio vertinimo procedūros tikslai ir principai?

Bendrieji Europos lygmens tarpusavio vertinimo procedūros tikslai yra šie:

- skatinti kokybės užtikrinimą ir tobulinimą;
- didinti Europos profesinio švietimo ir mokymo kokybės skaidrumą bei palyginamumą su bendru europiniu standartu;
- remti lygias galimybes.

Svarbūs konkretūs procedūros reikalavimai ir ypatumai:

- dėmesys dalyviams, jų interesams ir poreikiams;
- kolegų objektyvumas ir nešališkumas;
- visų procedūros elementų skaidrumas;
- konfidentialumo ir rezultatų naudojimo taisyklės turi būti nustatytos iš anksto, visi dalyvaujantys asmenys privalo jų laikytis;
- interesų konfliktų bei tiesioginės konkurencijos tarp vertinančių kolegų (ir jų institucijų) ir vertinamos institucijos vengimas;
- atvirumo, sąžiningumo ir nuoširdumo skatinimas, kaip būtina abipusio mokymosi sąlyga, kultūrinės profesinio švietimo ir mokymo bei vertinimo įtakos suvokimas, ypač tarptautinio vertinimo metu;
- kritinio požiūrio ir tyrinėjimo skatinimas iš abiejų – vertintojų ir vertinamos institucijos – pusė.

Tarpusavio vertinimo sukūrimas ir įgyvendinimas – tai ne techninė ir biurokratinė procedūra, bet dinamiškas ir motyvuojantis procesas, kuris gali būti naudingas ir vertintojui, ir vertinamai institucijai.



### Keturi Europos lygmens tarpusavio vertinimo etapai

Tarpusavio vertinimo procedūra apima 4 etapus:

1. Tarpusavio vertinimas prasideda nuo parengiamojo etapo. Šioje pirmoje stadioje vertinama institucija organizuoja tarpusavio vertinimo vizitą ir rašo savęs įvertinimo ataskaitą. Kolegos–vertintojai turi būti įdarbinti ir apmokyti. Sudaromas vertinimo tvarkaraštis ir susitarima dėl vertinimo vizito.
2. Antrajame etape organizuojamas kolegų vizitas, kuris yra pagrindinė tarpusavio vertinimo procedūros veikla: kolegos vyksta aplankytį profesinio mokymo teikėjo ir įvertinti specifinės kokybės srities vadovaujantis draugišku, į pagalbą orientuotu požiūriu. Apsilankymo metu, susitinkant ir vykdant apklausas, kolegos veikia kaip kritiškai vertinantys draugai. Tarpusavio vertinimo vizito pabaigoje kolegos pateikia pirmuosius – žodinius atsiliepimus.
3. Po vertinimo vizito kolegos–vertintojai parengia ataskaitos projektą. Šią ataskaitą komentuoja profesinio mokymo teikėjas, patvirtinama galutinė vertintojų ataskaita.
4. Ketvirtasis etapas yra labai svarbus tobulinant profesinį mokymą ir organizacinius įgūdžius: tarpusavio vertinimo rezultatai ir rekomendacijos tampa konkretais veiksmais. Konkrečius, efektyvus tobulėjimas yra pagrindinis numatomas tarpusavio vertinimo veiklos rezultatas.

### Europos profesinio mokymo/SM institucijų kokybės sritys

Tarpusavio vertinimo metodika taikytina 14 kokybės gerinimo sričių:



Profesinio mokymo ir SM teikėjai kviečiami įsivertinti ir gauti kolegų paramą tose srityse, kurias jie nori konkrečiai pagerinti. Kolegų-vertintojų vizitas – tai ne proga parodyti savo stipriasių puses, o unikali galimybė pasimokyti vieniems iš kitų, pagerinti procedūrų bei paslaugų kokybę ir pasiruošti naujiems iššūkiams!

- Reikalauja laiko ir lėšų pasirengimui (vidinė ataskaita (kviečiančioji pusė), dokumentų vertimas, ataskaitos vertinimas (svečiai) ir t. t.);
- Veiksmingumas tiesiogiai priklauso nuo veikloje dalyvaujančių kolegų atsakomybės (pvz., interesų konfliktas, konfidencialumas, tvarkos laikymasis, trečiosios šalies - išorės kontrolės nebuvimas);
- Gali būti vykdomas kolegų iš skirtinė kultūrų, turinčių skirtinės profesinio mokymo sistemos. Kalba gali turėti įtakos tarpusavio supratimui;
- Yra pagrįstas konkrečiomis metodikos numatytomis priemonėmis. Pabandykite tai pritaikyti savo poreikiams ir tikslams;
- Daugelyje ES šalių ši metodika vis dar nėra finansuojama. Nepaisant to, ji turi būti suvokiamą kaip požiūrio į kokybės užtikrinimą kaita, savanoriška, potencialiai naudinga profesinio mokymo ir SM teikėjų veiklos nuolatinio tobulinimo priemonė.

Bu broşürde belirtildiği gibi, Avrupalı mesleki eğitim ve 'alternatif eğitim' veren kuruluşlar verdikleri eğitimin kalitesi hakkında, kendileri ile aynı alanda çalışan kuruluşların eleştirel ve faydalı geribildirimleri sayesinde akran değerlendirmesinden fayda sağlayabilirler.

Eğer bir mesleki eğitim veya 'alternatif eğitim' veren kuruluş kendi yapısını ve kalite güvence sistemini geliştirmek istiyorsa rahatlıkla akran değerlendirmesinden faydalanabilir. Çünkü akran değerlendirmesi ;

- Mesleki eğitim kuruluşlarının kalite teminat sürecine aktif bir şekilde katılmalarını sağlar.
- Mesleki eğitim kuruluşlarını kalite geliştirmede yeni yollar bulmaları konusunda destekler.
- Farklı sektörlerden küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş temelli eğitime dönüştürülebilir.
- Farklı içeriklere(yerel/bölgesel/ulusal) uygulanabilir ve uyarlanabilir.
- Ulusötesi düzeyde yararlı ve etkilidir.
- Mesleki eğitim veren mini kuruluşlar için kalite teminatı konusunda yararlı ve gerçekleştirilebilirdir.
- Sürekli kalite gelişimi için değerlendirme sonuçlarının kullanılmasını destekler.
- Farklı mesleki eğitim içeriklerinden ve diğer iyi deneyim ve pratiklerden öğrenmeyi mümkün kılar.
- Mesleki eğitim veya alternatif eğitim veren kuruluşları düzenli bir pratik olarak öz değerlendirmeyi kullanmalarını destekler.
- Öz değerlendirme konusunda personel kabiliyetini geliştirir.
- Basmakalıp bakış açısının üstesinden gelmeye yardımcı olur.

## Neden Akran Değerlendirmesi?

P.R.I.S.D.O.Q partnerlerine göre Akran Değerlendirmesinin avantaj ve faydaları

- Eleştirel öneri ve değerlendirmeleri kabul etmeyi teşvik eder.
- Küçük düzeyde mesleki eğitim veren kuruluşların dışardan değerlendirilmeye dirençlerini azaltır.
- Farklı ülke ve bölgelerdeki mesleki eğitim veren kuruluşlar arasında tanınmışlık ve karşılıklı güveni güçlendirir (ulusötesilik kalite geliştirme süreci boyunca mesleki eğitim veren kuruluşlar arasındaki rekabeti azaltır)
- Toplumsal ortaklar, hissedarlar ve mesleki eğitim veren kuruluşlar arasında karşılıklı güven ve tanınmışlığı güçlendirir.
- Mesleki eğitim veren kuruluşlar arasında daha iyi bir dayanışmanın gelişmesi için ortak esaslar yaratır.
- Eğitimcilerin, idari personelin hareketliliğini destekler ve kolaylaştırır.

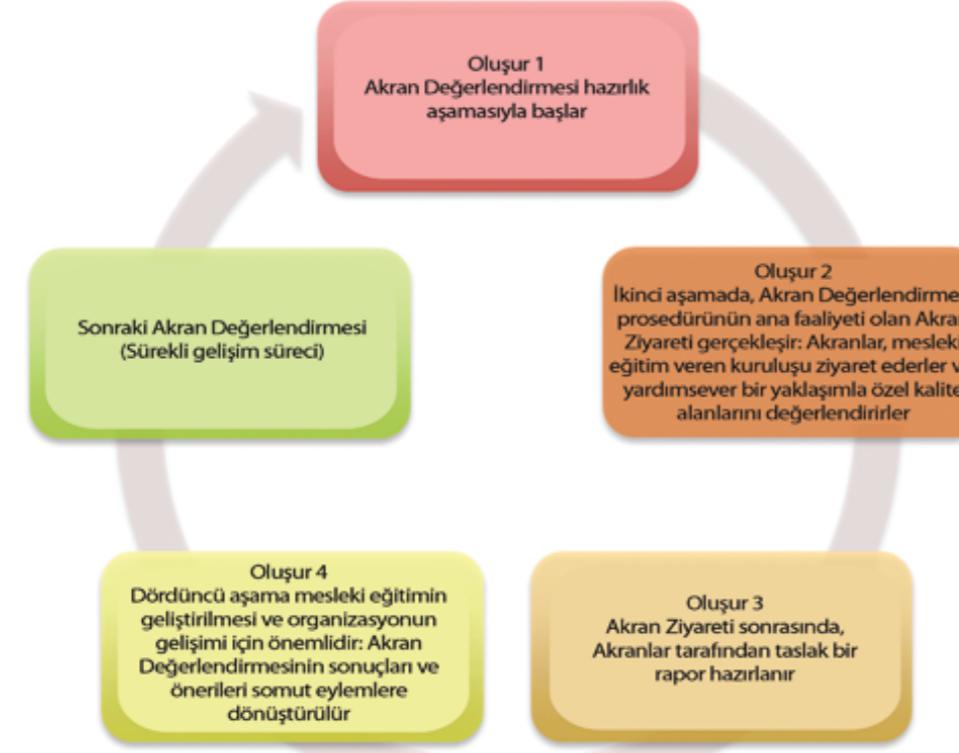
## Avrupa Akran Değerlendirmesi prosedürünün amaçları ve prensipleri nelerdir?

Avrupa Akran Değerlendirmesi prosedürünün genel amaçları şunlardır:

- Kalite güvencesi ve gelişimini desteklemek,
- Avrupa'daki mesleki eğitimin kalitesinin şeffaflığı ve karşılaştırılabilirliğini ortak Avrupa standarı üzerinden güçlendirmek,
- Fırsat eşitliğini desteklemek.

Prosedürün önemli özel gereksinimleri ve özellikleri şunlardır:

- Kapsamındaki insanlara, onların ilgi ve ihtiyaçlarına odaklanma,
- Akranların objektifliği ve tarafsızlığı,
- Prosedürün tüm unsurlarının kapsamındaki tüm insanlara açık olması,
- Gizlilik ve sonuçların kullanımı konusunda kuralların önceden ve kapsadığı insanlara bağlı olarak hazırlanması,
- Akranlar arasında çıkar çatışmasının ve doğrudan rekabetin önlenmesi,
- Karşılıklı öğrenmenin önkoşulu olarak açıklığın teşviki, dürüstlük ve samimiyet, mesleki eğitimde ve özellikle ulusötesi Akran Değerlendirmesi konusunda değerlendirmede kültürel etkilerin farkındalığı,
- Akranlarda ve kontrol edilmiş kurumda eleştirel tutumun arttırılması ve -Akran Değerlendirmesinin teknik ve bürokratik bir prosedür olarak değil, değerlendirilen kurum ve Akranların faydalandığı dinamik ve motive edici bir süreç olarak dizayn ve uygulaması.



## Avrupa Akran Değerlendirmesinin dört aşaması

Akran Değerlendirmesi prosedürü 4 aşamadan oluşur:

1- Akran Değerlendirmesi hazırlık aşamasıyla başlar. Bu ilk aşamada, Akran Değerlendirmesi organize edilir ve bir öz-rapor mesleki eğitim veren kuruluş tarafından yazılır. Akranlar işe alınmalı ve eğitilmelidir. Değerlendirme için bir tarife çıkarılmalı ve Akran Ziyareti için düzenlemeler yapılmalıdır.

2- İkinci aşamada, Akran Değerlendirmesi prosedürünün ana faaliyeti olan Akran Ziyareti gerçekleştir: Akranlar, mesleki eğitim veren kuruluşu ziyaret ederler ve yardımsever bir yaklaşımla özel kalite alanlarını değerlendirirler. Akranlar, ziyaret sırasında "eleştirel arkadaşlar" olarak hareket ederler ve farklı hissedar gruplarıyla görüşürler. Akranlar, ilk sözlü geribildirimi Akran Ziyareti sonunda yaparlar.

3- Akran Ziyareti sonrasında, Akranlar tarafından taslak bir rapor hazırlanır. Bu rapor, mesleki eğitim veren kuruluş tarafından yorumlanır ve son Akran Değerlendirmesi Raporu bildirilir.

4- Dördüncü aşama mesleki eğitimin geliştirilmesi ve organizasyonun gelişimi için önemlidir: Akran Değerlendirmesinin sonuçları ve önerileri somut eylemlere dönüştürülür. Somut ve etkili bir ilerleme, Akran Değerlendirmesi sürecine katılımdan beklenen asıl sonuçtur.

## Mesleki Eğitim veya Alternatif Eğitim Veren Kurumlar için Avrupa'da Nitelik Alanları

Kran Değerlendirmesi Metodolojisi tarafından değerlendirmek için önerilen 14 Nitelik Alanı:



Mesleki eğitim veya alternatif eğitim veren kuruluşlar değerlendirmek ve ilerlemek istedikleri alanlarda akranların desteğini almak için davet edildi. Akran Değerlendirmesi ziyareti, birinin gücünü göstermek için bir bölüm değil, karşılıklı öğrenme için, hizmetlerin ve prosedürlerin niteliğini artırmak için bir fırsattır...

## **Akran değerlendirmesinden, özellikle de ulusötesi akran değerlendirmesinden haberdar olun**

- Hazırlık için ihtiyaçlar, zaman ve kaynaklar: öz-rapor yazımı, belgelerin çevirisisi, raporun okunması.
- Etkinlik büyük ölçüde Akranların sorumluluğundadır.(çıkar çatışması, gizlilik, ...)
- Farklı kültürel arka plana sahip akranlar tarafından yürütülebilir. Dil genel anlayışı etkiler.
- Metodoloji tarafından sağlanan araçların yüksek detayına bağlıdır. Kendi ihtiyaç ve amaçlarınıza uyarlamaya çalışın.
- Pek çok Avrupa ülkesinde finanse edilmemiştir. Ama, kalite güvencesi konusunda gönüllülüğe bağlı bir şans olarak görülmelidir.

# PrisDoc

Coordinator



Partner



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