



Peer Review in Adult Learning
to Improve formal and Non-formal Education

*Manuale della Metodologia di
Valutazione tra Pari europea
applicata all'apprendimento
in età adulta*



Adattamento della versione originale all'Apprendimento in età adulta

Cristina Dimas (ed.)
Antonietta Petetti
Antonio Olivari
Chiara Palazzetti
Francesca Di Paolantonio
Inga Puisa
James Sultana
Katalin Molnar Stadler
Malta Union of Teachers
Maria Gutknecht-Gmeiner
Sébastien Vial
Sylvia Liuti
Tatjana Babrauskiene

Team di sviluppo della versione originale:

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

Lisbona, Settembre 2015

PREMESSA

Per i prossimi anni, l'Unione Europea ha deciso di investire in una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, e ha definito obiettivi **strategici specifici** da raggiungere entro il 2020 anche per il settore dell'istruzione e formazione professionale - Istruzione e Formazione 2020. Coerentemente con questo quadro di riferimento, e sulla base delle sfide emerse col Rapporto congiunto del Consiglio e della Commissione Europea 2015, sono state individuate le seguenti aree di priorità per l'ambito dell'apprendimento in età adulta nel quinquennio 2015-2020:

- Governance
- Erogazione e presa in carico
- Flessibilità e accesso
- Qualità

Inoltre, come emerso dalle conclusioni del Gruppo di Lavoro Tematico sulla Garanzia Qualità dell'apprendimento in età adulta, una delle sfide chiave che la rinnovata agenda politica intende perseguire è la definizione di un **Quadro Globale per l'Assicurazione Qualità** in grado di rispondere all'eterogeneità e alle specificità dell'ambito dell'apprendimento in età adulta, ma anche essere valido per l'intero spettro dell'istruzione e formazione.

I partner del progetto PRALINE hanno raccolto la sfida di **alimentare l'implementazione di strategie di assicurazione della qualità nell'ambito dell'apprendimento in età adulta** (Panteia, *Developing the Adult Learning Sector*, 2013) e hanno lavorato all'adattamento della metodologia di Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta, già dimostratasi efficace in diversi ambiti educativi, anche nel caso di educazione non formale. **L'approccio metodologico e la procedura standard della metodologia in oggetto sono illustrate in questo Manuale.**

La metodologia di Valutazione tra Pari Europea, sviluppata e testata dapprima nell'ambito della formazione iniziale grazie al progetto LLP - Leonardo da Vinci "Peer Review in Initial VET", è coerente con i principi di assicurazione qualità che hanno ispirato il Quadro EQAVET e si basa su un approccio orientato allo sviluppo delle organizzazioni in grado di supportarle nel processo di miglioramento continuo della qualità.

Il Manuale è completato dalla Tool-Box della Valutazione tra Pari Europea per l'EdA, un set di strumenti e documenti a supporto del processo di implementazione della metodologia che include moduli, checklist e raccomandazioni. Si tratta del risultato di una stretta cooperazione tra i diversi stakeholder di riferimento che compongono il partenariato del progetto PRALINE tra cui parti sociali, organizzazioni che erogano opportunità di apprendimento formali e non formali, esperti di assicurazione Qualità ed università. Il valore aggiunto del Manuale e della Tool-box è rappresentato dunque dalla presenza **di criteri ed indicatori debitamente adattati in grado di riflettere una prospettiva condivisa ed Europea.** La Tool-box è disponibile in formato elettronico nel sito di progetto: www.praline-project.eu.

Il team del progetto PRALINE.

SOMMARIO

I. INTRODUZIONE	5
I.1. Cos'è la Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta	5
I.2. Perché la Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta? Vantaggi e benefici della Valutazione tra Pari come strumento di sviluppo e di assicurazione della qualità	5
I.3. Quali sono gli obiettivi ed i principi della procedura di Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta?	6
I.4. La Valutazione tra Pari Europea ed il Quadro Europeo di Riferimento per l'Assicurazione della Qualità nell'Istruzione e Formazione Professionale (EQAVET)	7
I.5. Valutazione tra Pari Europea, mainstreaming di genere e diversità	8
I.6. Chi può utilizzare la procedura di Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta?	10
I.7. Il ruolo degli stakeholder nella procedura di Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta	10
I.8. La documentazione della Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta	10
II. PROCEDURA DI VALUTAZIONE TRA PARI EUROPEA APPLICATA ALL'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA ASPETTI GENERALI	11
II.1. Coordinamento ed organizzazione della Valutazione tra Pari Europea	11
II.2. Le quattro fasi della Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta	12
II.3. Stima del tempo necessario alla Valutazione tra Pari Europea applicata all'apprendimento in età adulta	13
II.4. Prospetto riepilogativo delle fasi e delle responsabilità nella Valutazione tra Pari Europea	13
III. PROCEDURA DI VALUTAZIONE TRA PARI EUROPEA APPLICATA ALL'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA - PREPARAZIONE (FASE 1)	17
III.1. Avvio	19
III.2. Selezione ed invito del Gruppo di Pari	19
III.3. Autovalutazione e Rapporto di Autovalutazione	20
III.4. Preparazione della Visita dei Pari	22

IV. PROCEDURA DI VALUTAZIONE TRA PARI EUROPEA APPLICATA ALL'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA - VISITA DEI PARI (FASE 2)	25
IV.1. Cosa accade durante la Visita dei Pari?	25
IV.2. Raccolta dei dati	25
IV.3. Analisi dei dati	27
IV.4. Valutazione e feedback	27
IV.5. Rispondenza agli standard di qualità	29
IV.6. Durata della Visita dei Pari	30
IV.7. Elementi della Visita dei Pari	30
V. PROCEDURA DI VALUTAZIONE TRA PARI EUROPEA APPLICATA ALL'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA - RAPPORTO DI VALUTAZIONE TRA PARI (FASE 3)	33
V.1. Struttura del Rapporto di Valutazione tra Pari	33
V.2. Principi per la stesura del Rapporto di Valutazione tra Pari	34
V.3. Dalla Visita dei Pari al Rapporto finale di Valutazione tra Pari	34
VI. PROCEDURA DI VALUTAZIONE TRA PARI EUROPEA APPLICATA ALL'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA - ATTUAZIONE DEI PIANI (FASE 4)	35
VI.1. Come interpretare i risultati della Valutazione tra Pari Europea per l'Apprendimento in età adulta	35
VI.2. Come preparare le procedure per il cambiamento	35
VI.3. Come attuare le procedure per il cambiamento con un approccio sistematico	35
VII. AREE QUALITÀ	38
VII.1. Qualità dell'offerta di Apprendimento in età adulta e definizione delle Aree Qualità	38
VII.2. Rapporto tra le Aree Qualità europee per l'Apprendimento in età adulta ed i quadri di Garanzia Qualità istituzionali/nazionali	39
VII.3. Aree Qualità europee per l'Apprendimento in età adulta	39
VII.4. Come sono specificate le Aree Qualità	40
VIII. I PARI	41
VIII.1. Chi è un Pari?	41
VIII.2. Compiti fondamentali dei Pari	41
VIII.3. Composizione del Gruppo di Pari	41
VIII.4. Ruoli all'interno del Gruppo di Pari	42
VIII.5. Competenze ed esperienza attese dei Pari	44
VIII.6. Presentazione della candidatura a Pari	45
VIII.7. Preparazione e formazione dei Pari	45
VIII.8. Rapporti con il Facilitatore della Valutazione tra Pari	46
IX. LETTERATURA E FONTI	47
X. GLOSSARIO	50

I. INTRODUZIONE

I.1. Cos'è la Valutazione tra Pari per l'Apprendimento in età adulta?

La Valutazione tra Pari europea per l'Apprendimento in età adulta è una forma di valutazione esterna che ha l'obiettivo di supportare le organizzazioni che erogano educazione per gli adulti nel loro impegno per lo sviluppo e l'assicurazione della qualità.

Un gruppo esterno di esperti, definiti Pari, è chiamato a valutare la qualità di alcune aree dell'organizzazione, come la qualità dell'offerta di apprendimento degli adulti erogata dai singoli dipartimenti o dall'intera struttura. Durante il processo valutativo, i Pari visitano l'organizzazione soggetta a valutazione.

I Pari sono esterni ma lavorano in un contesto simile a quello dell'organizzazione valutata e sono dotati di esperienza e professionalità specifiche nella materia valutata. Sono persone indipendenti e si pongono "su base di parità" con le persone delle quali deve essere valutata la prestazione.

I.2. Perché la Valutazione tra Pari Europea per l'Apprendimento in età adulta? Vantaggi e benefici della Valutazione tra Pari come strumento di sviluppo e di assicurazione della qualità

I benefici che le organizzazioni europee di Educazione degli Adulti (EdA) possono attendersi da una Valutazione tra Pari, così come proposta nel presente Manuale, sono i seguenti:

- ottenere da colleghi esperti nel campo un riscontro critico seppur amichevole sulla qualità dell'offerta di apprendimento degli adulti erogata,
- acquisire consapevolezza a partire da una prospettiva esterna,
- presentare i propri punti di forza e mostrare la buona prassi,
- aumentare la responsabilità nei confronti degli stakeholder,
- individuare carenze e punti di debolezza,
- ricevere consigli e scoprire le buone prassi dei Pari,
- impegnarsi in un processo di apprendimento reciproco con i Pari,
- creare reti e cooperare con le altre organizzazioni di Educazione per gli adulti
- ottenere un resoconto della valutazione esterna sulla qualità della loro offerta educativa ad un costo relativamente basso.

I.3. Quali sono gli obiettivi ed i principi della procedura di Valutazione tra Pari Europea per l'Apprendimento in età adulta?

I.3.1 Obiettivi e principi generali

Gli obiettivi generali della procedura di Valutazione tra Pari europea sono:

- promuovere lo sviluppo e l'assicurazione della qualità,
- migliorare la trasparenza e la comparabilità della qualità dell'Educazione per gli Adulti in Europa attraverso uno standard comune europeo
- supportare le pari opportunità.

I requisiti importanti e le caratteristiche specifiche della procedura sono:

- focalizzazione dell'attenzione sulle persone coinvolte, sui loro interessi e sulle loro esigenze,
- obiettività ed imparzialità dei Pari,
- trasparenza di tutti gli elementi della procedura per tutte le persone coinvolte,
- adozione di regole sulla riservatezza e sull'uso dei risultati che dovranno essere definite in anticipo ed osservate da tutte le persone coinvolte,
- assenza di conflitti di interessi e di competizione diretta tra Pari (e l'organizzazione di provenienza) e l'organizzazione valutata,
- promozione di un atteggiamento di apertura, integrità e trasparenza come prerequisito per l'apprendimento reciproco,
- consapevolezza delle influenze culturali sull'offerta di Educazione per gli Adulti e sulla valutazione, specialmente nella Valutazione tra Pari transnazionale,
- promozione di un atteggiamento di analisi critica sia nei Pari sia nell'organizzazione valutata,
- progettazione ed attuazione della Valutazione tra Pari intesa non come procedura tecnica e burocratica ma come processo dinamico e motivante che potrà risultare vantaggioso sia per l'organizzazione valutata sia per i Pari.

I.3.2 La Valutazione tra Pari europea come procedura di valutazione volontaria e formativa

La metodologia di Valutazione europea tra Pari per l'Apprendimento in età adulta è stata elaborata per essere adottata su base volontaria dalle organizzazioni che erogano educazione per gli adulti.

Tale procedura ha una funzione formativa, orientata allo sviluppo, e pone uno specifico accento sulla promozione del miglioramento continuo della qualità.

La procedura di Valutazione tra Pari europea assiste le organizzazioni nel definire lo status quo dell'offerta di qualità e fornisce suggerimenti e raccomandazioni utili per il suo miglioramento. Pertanto, i principali destinatari della procedura di Valutazione tra Pari europea sono le stesse organizzazioni di Educazione per gli adulti valutate. La procedura descritta nel presente Manuale è focalizzata soprattutto sulla promozione di uno sviluppo continuo della qualità.

Figura 1: Miglioramento continuo della qualità con la Valutazione tra Pari



I.4. La Valutazione tra Pari Europea ed il Quadro Europeo di Riferimento per l'Assicurazione della Qualità nell'Istruzione e Formazione Professionale (EQAVET)

Fin dallo sviluppo originale della Valutazione europea tra Pari per la formazione professionale, la procedura descritta in questo Manuale è allineata con il Quadro di Riferimento Europeo per l'Assicurazione Qualità nella Formazione professionale (EQAVET), come definito dalla Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio Europeo pubblicata nel giugno 2009.

Secondo le "Conclusioni sulla Garanzia Qualità a supporto di istruzione e formazione" del Consiglio d'Europa (20 maggio 2014), il Quadro EQAVET specificamente applicabile all'ambito della Formazione Professionale "potrebbe servire da base per lo sviluppo di un approccio inclusivo alla Garanzia Qualità nell'ambito dell'Educazione per gli adulti". In effetti, il Quadro EQAVET fornisce un approccio generale all'assicurazione qualità che rimane valida per tutti i contesti di apprendimento: comprende un ciclo per l'assicurazione e miglioramento della qualità con fasi di pianificazione, implementazione, valutazione e Valutazione, supportato da criteri di qualità comuni, indicatori e descrittori. Per questo motivo il Quadro viene utilizzato come benchmark per gli scopi di questo Manuale.

Il ciclo per la Garanzia e miglioramento della Qualità è al centro anche della metodologia di Valutazione europea tra Pari per l'Apprendimento in età adulta.

In questo contesto, la Valutazione europea tra Pari può essere implementata quale nuova metodologia per assicurare e migliorare la qualità nel settore dell'Apprendimento in età adulta. Può essere utilizzata come auto-valutazione interna, così come valutazione esterna della qualità dell'offerta educativa erogata. In aggiunta, vengono proposti criteri ed indicatori di qualità per l'Apprendimento in età adulta facenti riferimento a specifiche e rilevanti

Aree Qualità (si veda Capitolo VII).

La Valutazione europea tra Pari per l'Apprendimento in età adulta quale procedura sistematica può essere illustrata come segue:

Figura 2: Il ciclo di Assicurazione Qualità EQAVET e la Valutazione europea tra Pari



I.5. Valutazione tra Pari Europea, mainstreaming di genere e diversità

Il mainstreaming di genere e delle diversità è un principio guida della procedura di Valutazione tra Pari europea.

Il processo di Valutazione tra Pari deve contribuire all'eliminazione delle ineguaglianze esistenti e promuovere l'eguaglianza tra uomini e donne nei tassi di partecipazione, nella distribuzione delle risorse, nei benefici, nei compiti e nelle responsabilità nell'ambito dell'Educazione degli Adulti, ma anche nella vita pubblica e privata (in ottemperanza agli Artt. 2 e 3 del Trattato di Amsterdam del 1999). Un'analisi del valore e dell'attenzione accordati alle esigenze, ai ruoli, ai comportamenti ed agli interessi "tipicamente" maschili e femminili deve servire come punto di partenza per esaminare in che modo gli stereotipi e ineguaglianze di genere o di altro tipo vengono costruiti socialmente e potenziati attraverso strutture e pratiche formali ed informali. In effetti, la diversità fa riferimento all'identità di genere ma anche alla nazionalità, al background etnico, allo status sociale, ai valori e attitudini, alle prospettive culturali, al credo religioso, all'orientamento culturale sessuale, allo stato di salute, alle abilità e competenze o ad altre caratteristiche personali. Tutte le misure e tutte le attività devono essere valutate dalla prospettiva del loro potenziale di contribuire ad una riflessione critica ed un cambiamento più profondo. Pertanto, l'autoriflessione sulle questioni di genere e delle differenze in generale da parte di tutte le persone coinvolte nella Valutazione tra Pari è un prerequisito per l'attuazione del mainstreaming di genere affinché si dia attuazione al principio del mainstreaming nella Valutazione Europea tra Pari.

Nella procedura di Valutazione tra Pari europea devono essere osservati i criteri e gli standard di qualità per genere e diversità di seguito indicati:

- il mainstreaming di genere e la sensibilità rispetto ad ogni tipo di diversità dovrebbero essere integrati con le procedure di Valutazione tra Pari in tutte le fasi ed a tutti i livelli,
- in tutti i resoconti, e nel corso delle Valutazione tra Pari, deve essere utilizzato un linguaggio attento agli aspetti di genere e non discriminante,
- i dati raccolti devono essere disaggregati per genere al fine di rappresentare gli uomini e le donne (discenti adulti distinti per maschi e femmine; collaboratori e collaboratrici),
- le informazioni raccolte sulla partecipazione dei discenti adulti sono disaggregate per tipo di background e tenendo conto dei diversi bisogni al fine di fornire un'adeguata rappresentazione della diversità di target propri dell'organizzazione di educazione degli adulti,
- un'analisi di genere e che tenga conto delle diversità con riferimento alle Aree Qualità valutate deve essere eseguita nel Self-Report (rapporto di autovalutazione) e in tutto il processo di Valutazione tra Pari,
- il gruppo preposto alla Valutazione tra Pari dovrebbe includere un Pari con esperienza nelle questioni di genere (come competenza aggiuntiva) e di gestione della diversità. La composizione del gruppo dovrebbe avere una rappresentanza adeguata di uomini e donne. I fabbisogni formativi in relazione al genere ed alla diversità devono essere identificati e soddisfatti prima di condurre una Valutazione tra Pari,
- durante la Valutazione tra Pari, il genere e le diversità devono essere presi in considerazione nella composizione dei gruppi di intervistati, nella preparazione e conduzione delle interviste, nelle relative osservazioni (formulazione di domande e criteri per le interviste/osservazioni non discriminanti, linguaggio e comportamento attenti alle diversità durante le interviste e le osservazioni) e nell'analisi (evitare stereotipi di genere nella valutazione, eccetera),
- se vengono esaminati i piani finanziari, dovrebbe essere eseguita un'analisi di genere e delle diversità in relazione al bilancio dell'organizzazione ed al piano finanziario per l'educazione degli adulti.

Prima di intraprendere una Valutazione tra Pari dovrebbe essere eseguita un'analisi di genere e che tenga conto delle diversità su:

- l'organizzazione di educazione per gli adulti che chiede di essere valutata - diritti, risorse, partecipazione, valori e norme relativi al genere e alla diversità (dati quantitativi e, se possibile, qualitativi disaggregati per genere e per tipologie di diversità),
- il gruppo dei Pari - composizione, fabbisogni formativi in relazione al genere e alle diversità,
- il Self-Report - analisi di genere e delle diversità con riferimento alle aree esaminate, uso del linguaggio.

Se sono previste misure per contrastare le ineguaglianze legate al genere e alle altre condizioni di partenza, dovrebbe essere eseguita una valutazione dell'impatto di genere e delle diversità. Fare una valutazione dell'impatto di genere e delle diversità significa utilizzare criteri tali da rendere possibile il confronto e la valutazione tra la situazione e la tendenza attuale con lo sviluppo atteso dall'introduzione della policy proposta. Una valutazione dell'impatto di genere dovrebbe essere eseguita fin dalle prime fasi, dopo aver stabilito che il processo di Valutazione ha implicazioni per le relazioni tra i generi e i diversi gruppi. Sono esempi di criteri per la valutazione dell'impatto di genere e delle diversità le differenze tra diverse categorie di gruppi, sempre usando il genere come dimensione trasversale, in relazione alla partecipazione, all'accesso alle risorse, alle norme, ai valori ed ai diritti.

Il mainstreaming di genere e delle diversità può anche essere scelto come Area Qualità per la Valutazione europea tra Pari.

☐ Una checklist relativa al mainstreaming di genere per gli indicatori di policy è disponibile nel Toolbox.

I.6. Chi può utilizzare la procedura di Valutazione tra Pari Europea per l'Apprendimento in età adulta?

Il principale gruppo target della procedura di Valutazione tra Pari europea è costituito dalle organizzazioni che erogano apprendimento per gli adulti in Europa e hanno esperienza nello sviluppo e nell'assicurazione della qualità. Il minimo di esperienza consigliato come requisito di base per condurre una Valutazione tra Pari è che l'organizzazione abbia già eseguito almeno una volta un processo di autovalutazione.

I.7. Il ruolo degli stakeholder nella procedura di Valutazione tra Pari europea per l'Apprendimento in età adulta

È altamente consigliabile che diversi gruppi di stakeholder partecipino all'intero processo di valutazione.

In ambito di apprendimento in età adulta, sono stakeholder tutte le persone che lavorano ed apprendono nell'ambito dell'organizzazione che eroga apprendimento degli adulti: i discenti adulti, il personale con ruoli di insegnamento e quello con ruoli di supporto come il counsellor, tutor e coach; personale con incarico di management della qualità e di valutazione; altro personale; i partner che cooperano con l'organizzazione quali altri enti che erogano educazione per adulti e potenziali datori di lavoro; le autorità pubbliche locali e regionali; le autorità educative, le Parti Sociali e la società nel suo complesso.

Una lista più dettagliata degli stakeholder rilevanti può essere consultata nel Glossario.

Gli stakeholder possono partecipare alle interviste durante l'autovalutazione e la Valutazione tra Pari. Possono anche svolgere le funzioni di Pari se hanno esperienza e competenze specifiche che possano contribuire al processo di Valutazione tra Pari. Inoltre, gli stakeholder (gruppi di stakeholder) potrebbero anche essere interessati agli esiti della Valutazione tra Pari (vale a dire, al Rapporto dei Pari).

I.8. La documentazione della valutazione tra Pari Europea

I.8.1 Portfolio dei documenti della valutazione tra Pari Europea

L'organizzazione di educazione degli adulti dovrebbe conservare tutti i documenti relativi alla Valutazione europea tra Pari in una 'Cartella dei Documenti della Valutazione europea tra Pari' che contiene la Scheda informativa iniziale, il Self-Report (Rapporto di autovalutazione), il Report di Valutazione tra Pari ed altri documenti importanti raccolti nel processo di Valutazione tra Pari. Il Portfolio può essere completato da un certificato.

II. PROCEDURA DI VALUTAZIONE TRA PARI EUROPEA PER L'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA – ASPETTI GENERALI

II.1. Coordinamento ed organizzazione della Valutazione tra Pari Europea per l'Apprendimento in età adulta

Le valutazioni tra Pari possono essere organizzate in diversi modi - in funzione 1) delle reti disponibili, 2) delle risorse (umane e finanziarie) disponibili 3) delle esigenze e dei requisiti delle organizzazioni di educazione degli adulti.

Una Valutazione tra Pari può essere condotta con riferimento ad una singola organizzazione che voglia ottenere un feedback esterno dai Pari e intenda relazionarsi con altre organizzazioni erogatrici di Educazione per gli adulti in modo episodico e diretto, usando contatti già esistenti. In questo caso non è necessaria un'ulteriore cooperazione tra l'organizzazione valutata e quelle alle quali appartengono i Pari.

Sono inoltre possibili Valutazione tra Pari reciproche tra due organizzazioni di Educazione degli Adulti che perseguono una cooperazione più intensa e costante.

La maggior parte delle Valutazione tra Pari sono condotte all'interno di una rete di tre o più partner. Le reti possono già esistere o possono essere costituite appositamente per le valutazioni. In genere, ciò amplia la cooperazione che non si limita ad un'attività una tantum ma porta alla creazione di una rete più estesa: possono essere introdotte attività preparatorie da svolgere insieme come, ad esempio, la selezione e la formazione dei Pari, l'assegnazione dei Pari alle singole organizzazioni, ed anche programmi di reportistica e monitoraggio congiunti. In genere, una rete di Valutazione tra Pari concorda anche linee guida ed indicatori comuni. Tutto ciò richiede una rete più stabile, strutture adatte alle esigenze e risorse sufficienti. Il valore aggiunto dell'approccio basato su una rete può essere:

- sinergia tra le organizzazioni di EdA e la rete nella conduzione della Valutazione tra Pari,
- ampliamento del numero di potenziali Pari e del tipo di organizzazioni coinvolte,
- più ampio riconoscimento esterno della Valutazione tra Pari (che sarà pienamente accettata, almeno all'interno della rete)
- maggiore possibilità di potenziali ricadute positive in termini di altre attività congiunte all'interno della Valutazione tra Pari.

Se le Valutazione tra Pari dovessero essere condotte all'interno di una rete più ampia, occorrerebbe costituire un organo di coordinamento per assicurare una qualità elevata delle Revisioni ed un coordinamento efficace dei membri della rete. Questa funzione può anche essere svolta da una delle organizzazioni della rete. I compiti di questo organo di coordinamento sono, per esempio, la gestione della rete, il coordinamento per lo sviluppo di procedure comuni (linee guida ed indicatori), supporto e consulenza alle singole organizzazioni, selezione e formazione dei Pari e coordinamento nonché monitoraggio della Valutazione tra Pari. Se la conformità della metodologia adottata alla procedura prevista è stata adeguatamente monitorata e valutata, l'organismo di coordinamento può rilasciare un Certificato di Valutazione europea tra Pari per l'apprendimento in età adulta a quelle organizzazioni che hanno utilizzato con successo la metodologia secondo i requisiti presentati in questo Manuale.

Per questo motivo, i compiti e le responsabilità propri di un organo di coordinamento vengono precisati anche nella procedura di Valutazione tra Pari europea.

Figura 3: Valutazione tra Pari in una rete di organizzazioni



II.2. Le quattro fasi di una Valutazione tra Pari Europea per l'Apprendimento in età adulta

La procedura di Valutazione tra Pari si compone di 4 fasi.

1. La Valutazione tra Pari ha inizio con una fase preparatoria. Nella prima fase, viene organizzata la Valutazione dei Pari e l'organizzazione di Educazione degli adulti redige un Rapporto di Autovalutazione. Devono essere reclutati e formati i Pari. Vengono pianificati date ed orari della valutazione e si predispone la Visita dei Pari.
2. Nella seconda fase si svolge la Visita dei Pari che costituisce l'attività centrale della procedura di Valutazione dei Pari: i Pari visitano l'organizzazione di Educazione degli adulti ed eseguono una valutazione. La valutazione prevede una visita nei locali ed interviste con diversi gruppi di stakeholder. Alla fine della Visita dei Pari, questi ultimi danno un primo feedback verbale.
3. Dopo la Visita, i Pari elaborano una bozza del resoconto che viene commentata dall'organizzazione di Educazione degli Adulti. Viene quindi redatto il Rapporto finale della Valutazione dei Pari (Report della Valutazione tra Pari).
4. La quarta fase è d'importanza cruciale per il miglioramento dell'offerta educativa erogata e del suo sviluppo organizzativo: i risultati e le raccomandazioni derivanti dalla Valutazione tra Pari vengono tradotti in concrete azioni di miglioramento che vengono pianificate ed attuate.

Figura 4: Le quattro fasi di una Valutazione europea tra Pari



II.3. Stima del tempo necessario per una Valutazione tra Pari Europea per l'Apprendimento in età adulta

II.3.1. Tempo necessario per la preparazione

Per una preparazione ed un'organizzazione adeguata della Valutazione è necessario un congruo periodo di tempo.

Se in precedenza è stata condotta un'autovalutazione, il processo di Valutazione tra Pari può iniziare immediatamente. Tuttavia, per la preparazione e l'organizzazione della Valutazione è necessario prevedere almeno tre mesi. Il Self-Report dovrebbe essere disponibile almeno un mese prima della Valutazione tra Pari per consentire ai Pari di prepararsi adeguatamente alla Visita. Se in precedenza non è stata condotta un'autovalutazione, deve essere previsto un periodo minimo di sei mesi per l'autovalutazione che deve precedere la Valutazione tra Pari.

II.3.2. Tempo necessario per il Rapporto e la Visita dei Pari

Generalmente una Visita dei Pari dura da uno e mezzo a tre giorni; tuttavia in situazioni particolari potrebbe durare più giorni in funzione delle dimensioni dell'organizzazione valutata e della portata della Valutazione tra Pari, cioè del numero di Aree Qualità da valutare. L'esperienza acquisita in diverse fasi pilota della metodologia realizzate indica che una Visita dei Pari della durata di un giorno e mezzo, con una ulteriore mezza giornata di lavoro preparatorio nel gruppo di Pari prima della visita, è sufficiente per condurre una valutazione esaustiva e significativa senza porre troppa pressione nei Pari e nell'organizzazione valutata. Si noti che la portata della Valutazione tra Pari, cioè il numero di Aree Qualità da valutare, deve essere in linea con questo arco temporale (vedi anche Capitolo III e VII).

Sebbene non siano fornite indicazioni precise sul tempo richiesto, occorre considerare nell'arco temporale di implementazione della metodologia anche il tempo necessario a redigere la bozza di Rapporto finale, ad attendere i commenti dell'organizzazione valutata e a scrivere il Rapporto finale di Valutazione tra Pari. Nel Manuale sono indicati i tempi di attesa massima tra ciascuno dei passaggi elencati (si veda Capitolo V per maggiori dettagli).

II.3.3. Tempo necessario per l'attuazione delle misure correttive e delle procedure di cambiamento

Entro due mesi dal ricevimento del Rapporto finale della Valutazione dei Pari, dovrebbe essere presentato un piano d'azione; inoltre dovrebbe essere previsto un periodo da sei mesi ad un anno per il follow-up delle misure da attuare e la loro entrata in vigore.

II.4. Prospetto riepilogativo delle fasi e delle responsabilità nella Valutazione tra Pari Europea

Tabella 1: Compiti delle organizzazioni di Educazione degli Adulti, dei Pari e dell'organo di coordinamento nella procedura di Valutazione tra Pari europea, in ordine cronologico

FASE 1 - PREPARAZIONE

Organizzazione di EdA

Avvio:

- decisione di eseguire una Valutazione tra Pari;

- decisione in merito all'organizzazione esterna della Valutazione tra Pari (Valutazione a livello di singola organizzazione, Valutazione a livello di Rete);
- decisione in merito all'organizzazione interna della Valutazione tra Pari (responsabilità e compiti);
- decisione in merito alle Aree Qualità;
- invio della Scheda Informativa Iniziale all'organo di coordinamento (compresa una proposta di massima per il calendario);
- facoltativo: organizzazione di un incontro di coordinamento tra le organizzazioni della rete e l'organo di coordinamento.
- Facoltativo: stipula di contratti con altre organizzazioni della rete o con l'organo di coordinamento

Pari e Gruppo di Pari:

- ricerca di Pari appropriati per le Aree Qualità da valutare;
- invito rivolto ai Pari di spedire la domanda di partecipazione all'organo di coordinamento;
- selezione dei Pari previa consultazione dell'organo di coordinamento;
- stipula dei contratti con i Pari.

Autovalutazione e Self-Report:

- conduzione dell'autovalutazione;
- redazione del Self-Report;
- invio del Self-Report ai Pari ed all'organo di coordinamento;
- invio di ogni altra documentazione necessaria ai Pari ed all'organo di coordinamento.

Preparazione della Visita dei Pari:

- pianificazione della Visita dei Pari: fissazione della data e redazione dell'agenda della Visita dei Pari;
- organizzazione dell'incontro preparatorio dei Pari;
- organizzazione della Visita dei Pari a livello locale (sale ed attrezzature, intervistati, pranzi, visita ai locali, eccetera);
- consigliato: organizzazione dell'incontro preparatorio tra i Pari e l'organizzazione di EdA per definire l'assegnazione dei compiti per la Valutazione e rispondere alle domande dei Pari ("Sessione Domande e Risposte").

Pari

Pari e Gruppo di Pari:

- presentazione della domanda per svolgere le funzioni di Pari
- firma del contratto per la Valutazione;
- preparazione alla Valutazione tra Pari e formazione dei Pari.

Auto-valutazione e Self-Report:

- ricevimento del Self-Report dalla organizzazione di EdA;
- lettura ed analisi del Self-Report;
- identificazione delle aree da esaminare e dei temi da valutare durante la Visita.

Preparazione della Visita dei Pari:

- assistenza nella pianificazione della Visita dei Pari, soprattutto nella redazione dell'agenda della Visita

- all'interno del Gruppo di Pari, scambio di opinioni sul contenuto del Self-Report, accordo sulle tematiche da valutare durante la Visita;
- preparazione delle domande per le interviste e fissazione dei criteri per le osservazioni;
- partecipazione all'incontro preparatorio dei Pari per la creazione del gruppo e per la preparazione della Visita dei Pari;
- consigliato: partecipazione all'incontro preliminare tra i Pari e l'organizzazione di EdA per definire l'assegnazione dei compiti e per ricevere ulteriori informazioni, se necessario ("Sessione Domande e Risposte").

Organo di coordinamento

Avvio:

- invio delle informazioni sulla procedura di Valutazione tra Pari ai centri/agli istituti di EdA;
- raccolta delle Schede Informative iniziali;
- redazione di un piano iniziale del processo di Valutazione tra Pari (master plan) utilizzando le informazioni contenute nelle Schede Informative iniziali delle organizzazioni di EdA;
- facoltativo: organizzazione di un incontro di coordinamento tra le organizzazioni della rete e l'organo di coordinamento.

Pari e Gruppo di Pari:

- ricerca di Pari idonei - richiesta, elaborazione e valutazione delle domande di partecipazione;
- assegnazione dei Pari alle organizzazioni di EdA (tenendo conto delle Aree Qualità da valutare);
- selezione dei Pari (previo accordo con l'organizzazione di EdA);
- supervisione ed assistenza nella redazione dei contratti con i Pari.

Auto-valutazione e Self-Report:

- ricevimento dei Self-Report dalle organizzazioni di EdA;
- inoltro del Self-Report ai Pari (se non è stato inviato direttamente).

Preparazione della Visita dei Pari:

- pianificazione della Visita dei Pari (previa consultazione con le organizzazioni EdA e con i Pari);
- organizzazione della preparazione e della formazione dei Pari.

FASE 2 - VISITA DEI PARI

Organizzazioni EdA

Supporto ai Pari nelle seguenti attività:

- messa a disposizione delle attrezzature e delle sale;
- facilitazione delle interviste e delle osservazioni;
- facilitazione per la visita dei locali;
- ricevimento del feedback dei Pari;
- validazione orale delle evidenze raccolte.

Pari

- raccolta dei dati;
- visita dei locali;
- conduzione di interviste ed osservazioni;
- analisi e discussione dei risultati nel Gruppo di Pari;
- valutazione professionale ed adozione di conclusioni comuni;
- feedback verbale all'organizzazione EdA;
- validazione orale delle evidenze raccolte;
- meta-valutazione nel Gruppo di Pari.

Organo di coordinamento

- facoltativo: partecipazione alla Visita dei Pari.

FASE 3 - REPORT DELLA VALUTAZIONE TRA PARI**Organizzazioni EdA**

- osservazioni sulla bozza del Rapporto della Valutazione dei Pari.

Pari

- redazione del Rapporto di Valutazione tra Pari e presentazione al centro/all'istituto di EdA;
- ricevimento dei commenti dell'organizzazione EdA e perfezionamento del Rapporto della Valutazione dei Pari;
- fine dell'attività dei Pari.

Organo di coordinamento

- ricevimento del Rapporto della Rapporto dei Pari;
- facoltativo: supportare i Pari durante questa fase
- facoltativo: analizzare i documenti e le informazioni di monitoraggio, valutazione delle Peer Review
- facoltativo: partecipazione alla redazione o al perfezionamento del Rapporto di Valutazione tra Pari
- facoltativo: rilasciare i Certificati di Valutazione europea tra Pari per l'Apprendimento in età adulta sulla base della positiva valutazione della procedura

FASE 4 - ATTUAZIONE DEI PIANI**Organizzazioni di EdA**

- decisione sul follow-up da dare ai risultati della Valutazione;
- pianificazione delle misure correttive;
- attuazione delle misure correttive;
- pianificazione e realizzazione della Valutazione tra Pari successiva.

Organo di coordinamento

- facoltativo: partecipazione al follow-up.
- facoltativo: Monitorare e valutare il follow-up

Una Checklist per le organizzazioni EdA, in formato compilabile, è disponibile nella Tool-box

Una Checklist per i Pari, in formato compilabile, è disponibile nella Tool-box

III. PROCEDURA DI VALUTAZIONE EUROPEA TRA PARI PER L'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA - PREPARAZIONE (FASE 1)

III.1. Avvio

III.1.1. *Decisione di condurre una Valutazione tra Pari*

Per avviare una Valutazione tra Pari è necessario:

- decidere di condurre una procedura di Valutazione tra Pari europea che richiede un forte impegno del management e di altri stakeholder rilevanti;
- decidere se la Valutazione tra Pari deve riguardare l'intero istituto/centro o solo parti di esso;
- decidere gli obiettivi e le finalità della Valutazione tra Pari;
- attribuire compiti e responsabilità e nominare un Facilitatore della Valutazione tra Pari ed un quality team;
- decidere quanto tempo e quante risorse assegnare alla Valutazione tra Pari.

L'efficacia nel miglioramento della qualità dipende dal livello di cooperazione e dalla partecipazione degli interessati. Fin dall'inizio, deve essere assicurato un forte impegno dell'alto management ma anche del personale impegnato nell'EdA e di altri stakeholder rilevanti. Sarà richiesto inoltre un impegno esplicito per l'attuazione delle procedure di cambiamento come follow-up al Rapporto della Valutazione tra Pari nella Fase 4 della procedura di Valutazione tra Pari (Attuazione dei piani).

La responsabilità per il coordinamento di tutte le attività concernenti la Valutazione tra Pari dovrebbe essere assegnata al Facilitatore. Il Facilitatore è un membro del personale e funge da contatto tra l'organizzazione di EdA valutata ed il Gruppo di Pari che effettua la valutazione. Considerata la rilevanza del suo ruolo, il Facilitatore deve essere scelto con particolare attenzione.

III.1.2. *Decisione sulle Aree Qualità*

La fase successiva consiste nel decidere quali Aree Qualità valutare nel corso della Valutazione tra Pari. La decisione sulle Aree Qualità deve essere presa dal management d'intesa con lo staff e, se possibile, con altri stakeholder importanti. Le organizzazioni di EdA dovrebbero scegliere soltanto le Aree Qualità sulle quali possono esercitare una reale influenza. Per una descrizione generale delle Aree Qualità, si rimanda al Capitolo VII.

Possibili domande da considerare nella scelta delle Aree Qualità¹:

- Esistono Aree Qualità essenziali a fronte di requisiti e di standard di qualità nazionali/regionali/locali?
- Esistono Aree Qualità che evidenziano esempi di migliore prassi e di eccellenza?
- Esistono Aree Qualità che richiedono una valutazione urgente, ad esempio perché sono stati individuati alcuni problemi?

¹ Inoltre, il problema di ottenere un Certificato Peer Review europea applicata all'apprendimento in età adulta può essere preso in considerazione. Tuttavia, sarà rilevante solo se esistono strutture idonee (ad esempio un organo di coordinamento) che controllano e monitorano la Peer Review europea e che possano rilasciare certificati agli enti di formazione che hanno condotto con successo una Peer Review in base ai requisiti di cui al presente manuale (vedi anche il capitolo II.1)

- Esistono Aree Qualità particolarmente importanti, ad esempio perché devono essere avviate nuove iniziative?
- Esistono Aree Qualità nelle quali l'innovazione introdotta richiede una valutazione?
- Esistono Aree Qualità di particolare interesse per importanti gruppi di stakeholder?

Il principio generale che guida la scelta delle Aree Qualità è la loro rilevanza.

In aggiunta, deve essere presa in considerazione la fattibilità: quanto più ampio è il ventaglio di Aree Qualità da valutare, tanto maggiori saranno il tempo e le risorse necessari per la Valutazione. Una politica dei "piccoli passi" sarà appropriata soprattutto per le organizzazioni di EdA che hanno scarsa esperienza di valutazione (e potrebbero anche decidere di testare la procedura soltanto per alcune parti della loro organizzazione). Se la Visita dei Pari ha una durata di un giorno e mezzo, si consiglia di scegliere un massimo di due Aree Qualità - soltanto i Pari molto esperti riusciranno a gestire più Aree Qualità in questo periodo di tempo. Si noti che un numero eccessivo di Aree Qualità renderà la valutazione piuttosto superficiale o costringerà i Pari a concentrare l'attenzione solo su alcune tematiche selezionate all'interno delle Aree Qualità.

Inoltre, per ottimizzare l'attività di autovalutazione, può essere utile includere nella Valutazione le aree già sottoposte a valutazione interna.

Possono essere anche formulate specifiche domande di valutazione per i Pari: oltre alle Aree Qualità, le organizzazioni EdA possono "assegnare" ai Pari tematiche specifiche alle quali prestare particolare attenzione o possono rivolgere domande di specifica importanza per l'organizzazione stessa. In tal modo, l'utilità dei risultati della Valutazione tra Pari sarà potenziata.

III.1.3. Documentazione ed informazioni iniziali

Le decisioni fondamentali sulla conduzione della Valutazione tra Pari dovrebbero, quindi, essere documentate dall'organizzazione EdA in forma scritta. *L'Initial Information Sheet* (Scheda Informativa Iniziale della Valutazione tra Pari) viene utilizzato come strumento di documentazione interna e di informazione esterna per l'organo di coordinamento, per i Pari, per le altre organizzazioni della rete. Il relativo modulo dovrebbe essere riempito ed inviato all'organo di coordinamento in tempo utile, cioè almeno tre mesi prima della Valutazione tra Pari.

L'Initial Information Sheet comprende la documentazione concernente 1) le informazioni per i contatti, 2) la situazione di partenza e la decisione di sottoporsi a Valutazione tra Pari (ed il responsabile della decisione), 3) gli obiettivi e le finalità della Valutazione tra Pari, 4) l'organizzazione della visita, 5) l'assegnazione interna dei compiti e delle responsabilità, 6) la sintesi della procedura ed il relativo calendario (quali misure saranno adottate e quando), 7) le Aree Qualità, 8) gli ulteriori commenti e 9) un elenco degli eventuali Pari.

☐ Il modulo della Scheda Informativa iniziale della Valutazione tra Pari (*Valutazione tra Pari Initial Information Sheet*) è disponibile nel Toolbox.

III.1.4. Facoltativo: Incontro di coordinamento

Se le Valutazione tra Pari sono organizzate sotto forma di revisioni reciproche oppure all'interno di una rete di organizzazioni EdA, un incontro tra i rappresentanti delle organizzazioni EdA (e, se del caso, dell'organo di coordinamento) migliorerà l'intero processo.

Inoltre, le seguenti attività possono essere comprese nell'agenda:

- presentazione ai partecipanti, di un breve "autoritratto" delle organizzazioni EdA;
- aspettative delle organizzazioni EdA , motivazione del management e dei docenti;
- informazioni sulla procedura di Valutazione tra Pari e relativa discussione (obiettivo, target, processo ed attività, risorse ed orario di lavoro delle persone coinvolte);
- profilo delle competenze dei Pari, modalità di selezione dei Pari;
- impegno del management e del personale che partecipa alla Valutazione;
- se del caso: informazioni e/o decisione in merito alla partecipazione di autorità;
- se del caso: rapporti contrattuali tra 1) organizzazioni EdA e/o 2) organizzazioni EdA ed organo di coordinamento;
- fasi successive, calendario dei lavori, domande.

III.1.5. Consigliato: Contratti tra le organizzazioni di EdA e l'organo di coordinamento

Se le Valutazione tra Pari sono condotte su scala più ampia, è opportuno definire i compiti e le responsabilità delle diverse parti in un reciproco accordo scritto². Le questioni importanti da definire nel contratto sono:

- obiettivo del contratto;
- diritti e doveri, aspettative reciproche, condizioni dei partner della rete (e, se del caso, dell'organo di coordinamento);
- obiettivi della procedura di Valutazione tra Pari;
- assegnazione interna dei compiti e delle responsabilità;
- costi;
- protezione dei dati;
- partecipazione dell'autorità educativa (se del caso);
- piano d'azione e responsabilità per l'attuazione del piano d'azione;
- procedura, fasi, calendario dei lavori.

III.2. Selezione ed invito del Gruppo di Pari

Dopo aver deciso di condurre la Valutazione tra Pari e dopo aver selezionato le Aree Qualità, l'organizzazione EdA e/o l'organo di coordinamento si attivano per il reclutamento dei Pari. Le informazioni preliminari sulla procedura di Valutazione tra Pari ed i compiti dei Pari possono essere inviati ai potenziali Pari.

I Pari possono provenire da altre organizzazioni EdA o da istituzioni del sistema. Le organizzazioni EdA possono proporre Pari che ritengono idonei. In alternativa, i Pari possono presentare una candidatura di propria iniziativa. Se non esiste un organo di coordinamento, oppure se il suo ruolo è soltanto marginale, le organizzazioni EdA possono selezionare ed invitare direttamente i Pari. Si consiglia l'uso di un modulo standard di candidatura per i Pari.

Quando viene creato un gruppo, oltre alla competenza ed all'esperienza dei Pari, un fattore importante è anche la disponibilità. Le aree di esperienza dei Pari devono corrispondere alle Aree Qualità da valutare. Inoltre, il calendario dei Pari deve essere compatibile con quello delle organizzazioni EdA. Il Pari Coordinator (Coordinatore dei Pari) deve essere selezionato

² Nei progetti europei Peer Review, i contratti tra i partner regolano la questione

con grande cura perché sarà la figura-chiave del gruppo ed ha la responsabilità complessiva del processo di Valutazione tra Pari, della comunicazione e del coordinamento all'interno del gruppo; della gestione del tempo; dei rapporti con l'organizzazione EdA, eccetera. Se il processo di Valutazione tra Pari dovesse essere diretto da un Esperto di Valutazione, sarà necessario procedere anche al suo reclutamento.

Per ulteriori informazioni sui Pari e sulla selezione dei Pari, si rimanda al Capitolo VIII.

☐ **Un modulo per la domanda di partecipazione dei Pari** (*Peer Application Form*) è disponibile nel Toolbox.

L'organizzazione EdA o l'organo di coordinamento dovrebbe comunicare ai Pari i propri doveri ed i propri compiti con sufficiente anticipo e stipulare un contratto. I Pari devono quindi ricevere l'Initial Information Sheet ed una sintesi delle attività da svolgere durante la Valutazione tra Pari. Queste informazioni possono essere anche allegate ad una lettera d'invito ufficiale da spedire appena sono stati selezionati i Pari idonei per i diversi istituti di IFP ed è stato fissato un calendario per la Visita.

☐ Un **Modello di Contratto per i Pari** (*Model Contract Form for Peers*) è disponibile nel Toolbox.

In sintesi, la selezione e l'invito dei Pari comporta:

- invitare i Pari a presentare la propria candidatura attraverso il modulo standard,
- selezionare i Pari in base alla loro esperienza ed alla loro rispondenza alle esigenze delle organizzazioni,
- facoltativo: reclutare un Esperto di Valutazione che guiderà il processo di Valutazione tra Pari,
- nominare un coordinatore (*Peer Coordinator*),
- pianificare le attività di Valutazione tra Pari,
- inviare ai Pari le seguenti informazioni: 1) procedura di Valutazione tra Pari, 2) organizzazione EdA da valutare 3) doveri e compiti,
- redigere un contratto con i Pari e inviar loro l'invito ufficiale.

III.3. Autovalutazione e Rapporto di Autovalutazione

III.3.1. Raccomandazioni per l'esecuzione dell'autovalutazione

Un'analisi approfondita dei punti di forza e delle aree di miglioramento è un prerequisito della Valutazione tra Pari. Di conseguenza, un'autovalutazione sistematica di tutte le Aree Qualità selezionate per la Valutazione tra Pari deve essere condotta prima della valutazione esterna dei Pari. I risultati dell'autovalutazione devono essere documentati in un Self-Report.

L'autovalutazione deve consistere in un'indagine a livello di istituto (o a livello di dipartimento, sede, ecc. di un'istituzione/erogatore) ma può essere preceduta e supportata da valutazioni individuali del personale, soprattutto del personale docente. Per le valutazioni individuali, è possibile introdurre una procedura di Valutazione tra Pari tra i singoli docenti (cfr. M. Gutknecht-Gmeiner, 2005: Part I: *International Research and Analysis*).

La Valutazione europea tra Pari non prescrive una specifica procedura di autovalutazione, invece le organizzazioni EdA sono incoraggiate ad utilizzare le valutazioni e le verifiche già

condotte per evitare duplicazioni di lavoro. Quindi, se un'autovalutazione è stata condotta non troppo tempo prima della Valutazione tra Pari (fino a due anni prima), è possibile utilizzare i risultati inserendoli semplicemente nel Self-Report. Per le aree o per i criteri non ancora definiti, occorre condurre valutazioni aggiuntive.

Se un'organizzazione EdA conduce un'autovalutazione per la prima volta, si consiglia di consultare delle linee guida (e forse ricorrere anche ad una consulenza).

III.3.2. Criteri di qualità per l'autovalutazione

L'autovalutazione può essere condotta in diversi modi. Le organizzazioni EdA possono selezionare una procedura consona ai propri interessi, esigenze ed alla propria esperienza. Tuttavia, si consiglia l'adozione di una procedura chiara e ben strutturata focalizzata su Aree Qualità e su domande pertinenti per la valutazione. Oltre all'evidente impegno del management e del personale, è necessario che la procedura definisca in modo trasparente le responsabilità ed i singoli compiti.

La procedura deve

- essere condotta in modo trasparente;
- coinvolgere tutti gli stakeholder importanti;
- utilizzare metodi di valutazione appropriati;
- prevedere una condivisione adeguata delle informazioni e dei risultati.

La fattibilità dell'autovalutazione, in termini di tempo e di risorse, deve essere assicurata fin dall'inizio.

III.3.3. Profilo dell'autovalutazione: valutazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento

Durante l'autovalutazione, devono essere identificati i punti di forza e le aree di miglioramento in relazione alle Aree Qualità valutate. Le azioni da intraprendere per apportare miglioramenti devono anche essere discusse e riportate nel Self-Report. Per esempio, un'analisi SWOT (Punti di forza, punti di debolezza, opportunità e minacce) è una procedura nota, semplice, con un buon rapporto tempo-efficienza e consente di ottenere un profilo della performance nelle Aree Qualità selezionate. I punti di forza e le aree di miglioramento devono essere identificati rispetto ai criteri relativi alle singole Aree Qualità (cfr. Capitolo VII).

III.3.4. Rapporto di autovalutazione (Self-Report)

Il *Self-Report* è il documento principale della procedura di Valutazione tra Pari. Esso deve contenere tutte le informazioni necessarie per la preparazione della Valutazione tra Pari. Di conseguenza, il *Self-Report* deve indicare tutte le tematiche che saranno valutate durante la Valutazione tra Pari.

Le organizzazioni EdA sono libere di scegliere i metodi e le procedure di autovalutazione, invece il *Self-Report* dovrebbe essere un rapporto standard ed uniforme al fine di promuovere la comparabilità. La descrizione dei risultati dell'autovalutazione deve essere chiara, concisa e significativa. In un allegato dovrebbero essere specificate le evidenze su cui si è basata la valutazione contenuta nel *Self-Report*.

☐ Il modulo di *Self-Report (Self-Report Form)* da utilizzare è disponibile nel Toolbox.

La prima parte del Rapporto consiste in un aggiornamento *dell'Initial Information Sheet* che contiene tutti i dati pertinenti alla procedura di Valutazione tra Pari. La seconda parte consiste in una descrizione dell'organizzazione EdA e dei programmi di studio offerti, della mission, dei dati statistici e delle informazioni sulle questioni organizzative. La terza parte contiene i risultati dell'autovalutazione nelle Aree di Qualità selezionate. Deve fornire una valutazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento e riportare domande di valutazione specifiche per i Pari, per aiutarli a indirizzare la Valutazione tra Pari verso le tematiche di particolare rilevanza per l'istituto di IFP. I documenti aggiuntivi possono essere riportati in un allegato.

III.4. Preparazione della Visita dei Pari

III.4.1. Compiti dell'organizzazione EdA

Dopo aver stabilito la data della Visita dei Pari, ed aver reclutato ed invitato i Pari, il Facilitatore della Valutazione tra Pari deve assicurarsi che i Pari abbiano ricevuto il *Self-Report* e tutta la documentazione necessaria entro e non oltre il mese precedente la Visita.

III.4.1.1. Consigliato: Incontro tra l'organizzazione EdA ed il Gruppo di Pari

È altamente consigliabile organizzare un incontro tra l'organizzazione EdA ed il Gruppo di Pari al fine di chiarire le domande poste dai Pari e di discutere l'agenda della Visita dei Pari. Durante l'incontro potranno essere ulteriormente precisate le domande rivolte ai Pari in relazione alla valutazione e si potrà decidere sui metodi valutativi e sui gruppi di stakeholder da intervistare.

Ulteriori informazioni potranno essere fornite su richiesta dei Pari. A conclusione dell'incontro sarà redatta un'agenda dettagliata della Visita dei Pari.

III. 4.1.2. Elaborazione di un agenda per la Visita dei Pari

Il Facilitatore deve elaborare un'agenda dettagliata e realistica per la Visita dei Pari. Nel suo compito, sarà coadiuvato dall'Esperto di Valutazione e/o dai Pari poiché l'agenda riflette il tipo di metodo valutativo che sarà utilizzato e definisce i gruppi di stakeholder che parteciperanno alla Visita. Un'attenta programmazione dell'agenda assicura il successo di una Visita dei Pari.

☐ Alcuni esempi di agenda della Visita dei Pari (*Peer Visit agendas*) sono disponibili nel Toolbox.

III.4.1.3. Organizzazione della Visita dei Pari

L'organizzazione della Visita dei Pari è compito del Facilitatore della Valutazione tra Pari che è responsabile del regolare andamento della Visita.

L'organizzazione implica:

- la selezione degli intervistati,
- la prenotazione delle sale e delle attrezzature,
- la preparazione di una mappa dei locali dell'organizzazione EdA e dell'allestimento di cartelli indicatori (facoltativo),
- l'invito degli intervistati,
- la comunicazione e l'invito di altri stakeholder interessati,
- l'organizzazione di pause caffè e pasti, la visita guidata dei locali, eccetera.

Le sale da riservare devono essere idonee e devono consentire di lavorare indisturbati. Una sala dovrà essere riservata per l'intera giornata per permettere eventuali riunioni che potrebbero essere tenute dal Gruppo di Pari. Una sala spaziosa dovrà essere riservata al briefing ed alla riunione conclusiva tra i rappresentanti dell'organizzazione EdA ed il Gruppo di Pari.

III.4.2. Compiti dei Pari

III.4.2.1. Preparazione della Valutazione

Per preparare la Valutazione, i Pari devono

- leggere ed analizzare l'Initial Information Sheet ed il Self-Report dell'organizzazione EdA (e, se necessario, chiedere ulteriori informazioni),
- partecipare ad una riunione preliminare con l'organizzazione EdA ,
- partecipare alla formazione dei Pari,
- scambiarsi opinioni sul contenuto del Self-Report all'interno del Gruppo di Pari e concordare gli aspetti da valutare nella Valutazione tra Pari,
- contribuire all'elaborazione dell'agenda per la Visita dei Pari insieme al Facilitatore,
- partecipare ad un incontro preliminare del Gruppo di Pari (al più tardi il giorno/la sera prima della Visita),
- preparare le domande delle interviste ed i criteri di osservazione.

III.4.2.2. Programma di formazione dei Pari

Prima della Valutazione tra Pari, i Pari devono assolvere un "Programma di Formazione dei Pari" che li prepara alla loro attività di valutatori esterni (cfr. Capitolo VIII.7).

III.4.2.3. Proposta di un ordine del giorno per la Visita dei Pari

Fare una proposta per l'agenda della Visita dei Pari è uno dei compiti chiave dei Pari. Durante la sua definizione si deve tenere conto delle Aree Qualità e dei risultati emersi dal Report di Auto-valutazione, così come degli stakeholder rilevanti in modo da pianificare le sessioni di interviste e i compiti di osservazione. Si raccomanda che i discenti adulti vengano sempre considerati nella Valutazione dei Pari, anche laddove non siano presenti presso l'organizzazione, in quanto costituiscono uno stakeholder fondamentale, dai cui feedback è possibile trarre risultati rilevanti. L'Agenda deve riservare un tempo sufficiente per la raccolta dati, l'analisi e la preparazione del primo feedback all'organizzazione.

III.4.2.4. Incontro preparatorio dei Pari ed incontro preparatorio con l'organizzazione EdA

È fondamentale che il Gruppo di Pari si riunisca prima della Visita per conoscersi e per preparare assieme la Visita. Ciò migliorerà il processo di formazione del gruppo e l'efficienza della cooperazione durante la Valutazione. Sarà utile che i Pari abbiano letto ed analizzato il Self-Report prima di questo incontro per scambiarsi le impressioni iniziali e per discutere domande e tematiche specifiche per la Visita dei Pari. Se possibile, questo incontro deve avvenire prima della Visita così da avere un tempo sufficiente per la conseguente preparazione. Si raccomanda anche che i Pari si incontrino il giorno precedente alla Visita per la pianificazione degli ultimi aspetti.

Inoltre, i Pari possono incontrare i rappresentanti dell'organizzazione EdA da valutare (cfr. sopra, Capitolo III.4.1.1). Dare l'opportunità di organizzare una "Sessione di Domande e Risposte" con l'organizzazione EdA, che solitamente è rappresentato dal Facilitatore della Valutazione tra Pari, può migliorare notevolmente il processo. Si raccomanda di effettuare tale incontro nel giorno precedente alla Visita dei Pari.

Per organizzare efficientemente le attività preparatorie, entrambi gli incontri possono anche essere previsti nello stesso giorno e, se possibile, possono essere concomitanti alla formazione dei Pari. In una situazione ideale, l'intero Gruppo di Pari partecipa all'incontro frontale (*face-to-face*) previsto dal programma di formazione. Prima o durante la formazione, ai Pari si unirà il Facilitatore (forse insieme ad altri responsabili dell'organizzazione EdA). Dopo la discussione con il/i rappresentante/i dell'organizzazione, ha luogo la riunione del Gruppo di Pari.

Figura 5: Responsabilità e compiti nella preparazione della Valutazione tra Pari



IV. PROCEDURA DI VALUTAZIONE EUROPEA TRA PARI PER L'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA - VISITA DEI PARI (FASE 2)

IV.1. Cosa accade durante la Visita dei Pari?

Durante la Visita, i Pari conducono una breve e concisa valutazione che si focalizza sulle Aree Qualità scelte dall'organizzazione EdA. La base per la valutazione è un'analisi del Self Report fornito in precedenza e di altri documenti pertinenti. Durante la Visita, i Pari controllano l'accuratezza delle indicazioni contenute nella documentazione dell'autovalutazione e conducono la propria verifica. Generalmente vengono raccolti ulteriori dati.

Possono essere utilizzati diversi metodi di valutazione. Oltre all'analisi della documentazione disponibile (che può essere integrata da altre fonti scritte di informazioni nel corso della Visita), i metodi più comuni sono le interviste, le discussioni di gruppo (o di focus group) e le osservazioni. Inizialmente i dati raccolti devono essere analizzati per poi essere discussi tra i Pari. Il primo feedback viene dato all'organizzazione valutata alla fine della Visita. In funzione degli obiettivi della Valutazione tra Pari, la Visita può essere usata anche per uno scambio più approfondito tra i Pari ed i rappresentanti dell'organizzazione EdA e può comprendere anche elementi di consultazione tra Pari.

IV.2. Raccolta dei dati

I metodi più comuni di raccolta dei dati sono:

IV.2.1. Interviste di gruppo ed individuali

Le Valutazioni tra Pari sono basate spesso sulle interviste. L'obiettivo è di raccogliere il maggior numero di informazioni possibile da diversi stakeholder. Le interviste possono essere individuali o di gruppo (generalmente fino a cinque-sei persone, a volte con una massimo di dieci persone). Prevalentemente i gruppi dovranno essere per lo più omogenei (focus group) ma possono anche essere composti da rappresentanti di diversi stakeholder. Nel caso di gruppi di stakeholder importanti, come ad esempio i discenti adulti ed il personale con ruoli di insegnamento, possono essere organizzati due diversi gruppi di intervistati per ottenere un feedback approfondito.

Chi sarà intervistato?

Generalmente devono essere intervistati i rappresentanti di tutti gli stakeholder rilevanti. La rilevanza dei gruppi di stakeholder dipende dall'Area/dalle Aree Qualità valutata/e. L'organizzazione EdA sceglierà i tipi di stakeholder da intervistare e, nella sua decisione, potrà essere coadiuvato dai Pari e da un Esperto di Valutazione.

Generalmente, i gruppi di intervistati sono:

- discenti adulti
- personale con ruoli di insegnamento (docenti e formatori)
- manager (responsabili dell'organizzazione, direttori di dipartimento, eccetera)
- personale con ruoli di supporto quali coach, tutor e orientatori
- altri stakeholder, ad esempio, altre organizzazioni di EdA, rappresentanti delle imprese, fornitori, Parti Sociali, autorità educative e formative, rappresentanti istituzionali, eccetera.

L'invito dei gruppi da intervistare rientra nelle responsabilità dell'organizzazione EdA che - per garantire la validità della procedura - deve assicurare una selezione rappresentativa di intervistati all'interno di ciascun gruppo di stakeholder. Tuttavia, i Pari dovrebbero fornire criteri chiari per la composizione dei gruppi da intervistare e dovrebbero monitorare la rispondenza a tali criteri. Nella composizione dei gruppi da intervistare, occorre prestare particolare attenzione agli aspetti sociali come le gerarchie formali o informali, i conflitti esistenti, i diversi interessi, che possono influire negativamente sull'apertura degli intervistati.

- I moduli per i verbali delle interviste (*Interview Minutes*) e per l'analisi delle interviste (*Interview Analysis*) sono disponibili nel Toolbox.

IV.2.2. Visita ai locali dell'istituto

Nel corso di una visita guidata all'interno dell'istituto (alla quale idealmente, dovrebbe partecipare anche il Coordinatore che redige il Resoconto della Valutazione dei Pari), il Gruppo di Pari o una coppia di Pari (Pari Tandem) valutano le infrastrutture e le attrezzature. Durante questa visita è possibile raccogliere ulteriori informazioni.

IV.2.3. Osservazioni dei Pari (aule, laboratori, workshop, impianti sportivi, eccetera)

Durante una visita i Pari si possono servire dello strumento dell'Osservazione. Le osservazioni in aula sono le più frequenti ma sono possibili anche osservazioni durante la formazione pratica, nei laboratori, nei workshop, ed in altre situazioni sociali (pause, ecc.).

Se devono essere condotte osservazioni, è necessaria una buona preparazione. L'obiettivo/gli obiettivi dell'osservazione devono essere definiti in anticipo (se possibile, insieme alle persone da valutare) e deve essere messa a punto una procedura comune per prendere appunti. Nella valutazione finale, le valutazioni delle singole situazioni devono essere aggregate per arrivare a conclusioni focalizzate sull'intera organizzazione EdA e non sui singoli docenti e formatori³.

Osservazioni su specifiche attività di insegnamento e di apprendimento possono essere effettuate in concomitanza con la visita guidata dei locali ed in tal caso, occorrerà un tempo maggiore. A meno che non si tratti di una singola visita in aula che generalmente concerne un tema specifico, potrebbe accadere che alcune classi vengano osservate per un'intera giornata oppure che siano visitate tutte le classi ma per un periodo di tempo più limitato.

IV.2.4. Altri metodi

È disponibile un ampio repertorio di metodi che consente di armonizzare il processo con l'obiettivo e con il contenuto della Valutazione. Oltre agli elementi fondamentali descritti sopra, che sono i più frequenti durante una Visita, possono essere utilizzati altri metodi come questionari e sondaggi (brevi), raccolta ed analisi di documenti pertinenti, shadowing, valutazione di immagini, fotografie o video, gioco di ruolo, ecc.

³ Se vengono rilevati problemi seri che riguardano un singolo insegnante/formatore, il feedback dovrebbe andare direttamente alla persona interessata (e forse anche il manager), ma non deve essere menzionato nel Peer Review Report

IV.3. Analisi dei dati

Prima della Visita, i Pari devono eseguire una valutazione ed un'analisi preliminare dei dati sulla base Rapporto di autovalutazione dell'organizzazione EdA. Durante la Visita, è consigliabile vagliare e discutere i risultati delle singole sezioni e delle singole attività subito dopo la loro conclusione. I Pari non devono trarre conclusioni affrettate ma devono valutare attentamente le evidenze riscontrate e, se i risultati sono incoerenti, raccogliere ulteriori informazioni. Una validazione comunicativa dei risultati - soprattutto con i discenti adulti che, in definitiva sono i beneficiari, o con il management responsabile - può anche contribuire a prendere maggiormente in considerazione i giudizi precedenti e consentire così di ottenere un'impressione più esaustiva. Per filtrare, analizzare e discutere le informazioni raccolte, deve essere previsto un lasso di tempo sufficiente per uno scambio ripetuto di opinioni all'interno dei Pari Tandem e per l'analisi finale dei risultati che sarà eseguita dall'intero Gruppo di Pari.

Valutazione europea tra Pari per l'Apprendimento in età adulta nella pratica: prevedere tempo per l'analisi

L'esperienza acquisita dai Pari nella fasi pilota della metodologia di Valutazione tra Pari indica che è di vitale importanza prevedere un ampio periodo di tempo da dedicare all'analisi. Se l'agenda della Visita dei Pari prevede soprattutto la raccolta di grandi quantità di dati, il tempo che resta per l'analisi e per la comprensione dei dati è troppo limitato. I Pari si sentono spiazzati, stressati e frustrati ed hanno difficoltà ad arrivare alla valutazione finale. È quindi necessario trovare un equilibrio tra l'esigenza di raccogliere dati completi dai diversi stakeholder (cfr. sotto, "Triangolazione") e l'esigenza di un'analisi e di una discussione approfondita dei risultati.

IV.4. Valutazione e feedback

L'elemento centrale di una Valutazione tra Pari è appunto la valutazione, cioè il giudizio professionale espresso dai Pari. È necessario riservare un ampio periodo di tempo a compiti difficili come organizzare e filtrare i risultati, giudicare la loro affidabilità e pertinenza, discutere le diverse prospettive ed opinioni all'interno del Gruppo di Pari ed arrivare a conclusioni comuni.

Prima della sessione di feedback con l'organizzazione EdA, dovrebbe essere organizzato un incontro finale tra i Pari. Nel corso di questo incontro, i dati raccolti sono esaminati e vengono poi confrontati per accertarne la pertinenza e la rappresentatività. Le questioni importanti possono essere selezionate e visualizzate (lavagne a fogli mobili, presentazioni PPT, etc.) per consentire la loro presentazione all'organizzazione EdA nel corso della sessione di feedback. Durante gli incontri di discussione tra i Pari, dovrebbero essere considerate le diverse opinioni espresse dai singoli membri del Gruppo di Pari. È consigliabile che i Pari raggiungano il consenso sulle conclusioni; qualora non venisse raggiunto un accordo sarà opportuno esprimere le proprie opinioni dissenzienti. Tutte le valutazioni devono essere motivate.

☐ Un modulo per la valutazione delle Aree Qualità (*Quality Area Assessment Form*) è disponibile nel Toolbox.

IV.4.1. Feedback verbale

Un elemento molto utile è costituito dalla sessione di feedback alla fine della Valutazione tra Pari, durante la quale i Pari comunicano i loro risultati (e forse formulano le loro raccomandazioni) all'organizzazione valutata. Ciò consente una validazione comunicativa - con commenti diretti da parte della struttura valutata e richiesta di eventuali chiarimenti - oltre che uno scambio tra i Pari e l'organizzazione valutata.

Il feedback può essere piuttosto descrittivo - limitarsi a descrivere i risultati della Visita dei Pari - oppure può riferire sulla valutazione, identificare i punti di forza e le aree di miglioramento. Nel caso di una Valutazione europea tra Pari per l'Apprendimento in età adulta vale generalmente la seconda ipotesi⁴.

Fornire e ricevere un feedback è ovviamente un compito delicato. I Pari devono essere pienamente consapevoli della loro responsabilità nel fornire un feedback utile e critico all'organizzazione EdA in modo cordiale e professionale. Le valutazioni presentate nel corso della sessione di feedback verbale alla fine della Visita dei Pari, devono essere preparate e formulate con grande attenzione per non offendere i rappresentanti della struttura di IFP e non provocare conflitti.

D'altra parte, i rappresentanti dell'organizzazione EdA non devono mai iniziare mettendosi sulla difensiva o sostenere la propria causa contestando i risultati, ma devono accettare il feedback e considerarlo un'informazione utile per lo sviluppo e il miglioramento. L'obiettivo centrale di questo scambio verbale deve quindi essere una totale comprensione del feedback. Di conseguenza, i Pari e l'organizzazione EdA devono collaborare ad una gestione costruttiva del feedback. È utile che il personale della struttura valutata assuma un atteggiamento di sicurezza di sé ma accetti anche le critiche. I Pari devono astenersi da affermazioni generiche o da affermazioni riferite specificamente ad una persona. Tutti i partecipanti devono utilizzare una forma di linguaggio non offensiva e le descrizioni devono essere per quanto possibile chiare e non astratte; i Pari devono concentrarsi sul comportamento e non su caratteristiche personali presunte. Oltre agli aspetti negativi, devono essere menzionati anche gli aspetti positivi e pertanto i giudizi e le conclusioni devono essere basati su fatti ed osservazioni.

☐ Una checklist relativa al feedback riflessivo e costruttivo (*Checklist for the Peers on reflective and constructive feedback*) è disponibile nel Toolbox (vedi *Regole Fondamentali per i Pari*).

IV.4.2. Valutazione finale

I Pari devono procedere alla valutazione finale soltanto dopo la sessione di feedback (e la validazione comunicativa) per tenere conto dei commenti e del feedback dell'organizzazione EdA. Le valutazioni e le conclusioni saranno riportate nel Rapporto della Valutazione dei Pari.

IV.4.3. Raccomandazioni

Generalmente le raccomandazioni sono parte delle procedure di valutazione. In una Valutazione europea tra Pari, questi ultimi specificheranno le aree di miglioramento nel Rapporto della Valutazione dei Pari, indicando alle organizzazioni EdA i provvedimenti da adottare in materia.

⁴ Feedback descrittivo sarà dato se 1) l'organismo di formazione chiede esplicitamente questo tipo di risposte o 2) atteggiamenti culturali verso feedback e/o la mancanza di esperienze negative nel campo della valutazione esterna da parte dell'organismo di formazione suggeriscono una procedura prudente.

I Pari dovrebbero formulare raccomandazioni diverse da questa valutazione indicativa soltanto se l'organizzazione valutata ne fa espressamente richiesta. Se questa non desidera ricevere raccomandazione dai Pari, è necessario chiarire la questione prima della Visita - nella fase di assegnazione dei compiti ai Pari - o almeno in tempo utile, prima della sessione di feedback.

Qualora siano richieste, le raccomandazioni possono essere presentate e discusse durante la Visita dei Pari in uno scambio aperto tra i Pari ed i rappresentanti dell'organizzazione EdA. In tal caso, la discussione deve essere incentrata sullo scambio e sull'apprendimento reciproco.

IV.4.4. Consulenza dei Pari

Come già rilevato, un valido feedback è l'elemento centrale per il miglioramento della qualità e per l'apprendimento reciproco nel processo di Valutazione tra Pari nell'ambito dell'EdA. Il feedback può essere una comunicazione a senso unico ma può anche concretizzarsi in un dialogo tra i Pari e la struttura valutata. In una discussione sui punti di forza e sulle aree di miglioramento, i Pari possono anche suggerire una consulenza su alcune tematiche, ma è necessario procedere con cautela: i Pari dovrebbero concentrare l'attenzione in modo chiaro sulla situazione esistente e non cercare di "proselitizzare" l'organizzazione valutata convincendola ad adottare soluzioni che hanno funzionato bene nel loro istituto/centro di provenienza. Ripetiamo che i Pari devono assumere il ruolo aggiuntivo di consulenti soltanto dietro richiesta espressa dell'organizzazione EdA.

IV.4.5. Cosa avviene se i Pari individuano questioni importanti non previste?

Anche se la Valutazione tra Pari dovrebbe focalizzarsi soprattutto sulle Aree Qualità selezionate, può avvenire che i Pari individuino alcuni aspetti importanti non rientranti nelle Aree Qualità (selezionate). In tal caso, i Pari e l'organizzazione EdA dovrebbero decidere insieme come gestire i risultati. Anche se le deviazioni rispetto alle tematiche concordate dovessero essere limitate, un feedback essenziale non dovrebbe essere automaticamente eliminato qualora non rientrasse nell'ambito concordato in precedenza. I risultati aggiuntivi possono essere presentati soltanto verbalmente (ad esempio, nella sessione di feedback) o, se tutte le parti sono d'accordo, potrebbero essere riportati in un allegato al Rapporto della Valutazione dei Pari.

IV.5. Rispondenza agli standard di qualità

IV.5.1. Triangolazione⁵

Il ricorso a metodi diversi ed a fonti d'informazione diverse nella raccolta dei dati contribuisce alla qualità della valutazione sotto il profilo dell'obiettività, dell'affidabilità e della validità. La sollecitazione di punti di vista diversi da differenti stakeholder durante la Visita consente ai Pari di ottenere un quadro della situazione più accurato e completo.

IV.5.2. Validazione comunicativa

La validazione comunicativa è utilizzata anche nella ricerca sociale qualitativa per potenziare la validità dei risultati: il feedback sui risultati è richiesto sistematicamente a diversi stakeholder per sottoporre a verifica i dati raccolti e la loro interpretazione. Nel processo

⁵ Nel campo della ricerca sociale, l'approccio che include metodi e fonti diverse si chiama triangolazione

di Valutazione tra Pari, una validazione comunicativa può essere eseguita ogni volta che si rende necessaria, ma sarà per lo più utilizzata nelle fasi conclusive della Visita, cioè poco prima, durante o dopo la sessione di feedback con l'organizzazione EdA.

IV.5.3. Regole fondamentali per i Pari

Il comportamento professionale dei Pari è un requisito di qualità essenziale. I Pari devono assumere un atteggiamento critico ma rimanere aperti e comprensivi.

☐ Un elenco delle Regole fondamentali per i Pari (*Ground Rules for Peers*) è disponibile nel Toolbox.

IV.5.4. Gestione del tempo

Una buona gestione del tempo è il fulcro del successo di una Valutazione tra Pari. Un'agenda di una Valutazione tra Pari realistica è assolutamente indispensabile dato che, generalmente, le attività tendono a richiedere più tempo del previsto: se l'agenda è troppo serrata, anche un lieve ritardo potrebbe causare problemi gravi allo svolgimento del processo (riduzione del tempo disponibile per le interviste, ritardo nell'inizio delle osservazioni, accumulo di ritardi, necessità di rinviare alcune attività con brevissimo preavviso, eccetera). Per questo, un'agenda dovrebbe anche fissare l'orario tenendo conto dell'esigenza di recuperare dei ritardi (per esempio prevedendo pause più lunghe).

Durante la Visita dei Pari, la puntualità è essenziale. Il Facilitatore della Valutazione tra Pari è responsabile dell'organizzazione - disponibilità degli intervistati e delle aule durante il periodo di raccolta dei dati, organizzazione dell'incontro finale, organizzazione del catering e dei trasporti (se necessario) durante tutta la Visita dei Pari.

Da ultimo, ma non meno importante, ai Pari si chiede un alto livello di disciplina nel rispetto dei tempi. Il Pari Coordinator (Coordinatore dei Pari) (che può essere coadiuvato dall'Esperto di Valutazione) è il diretto responsabile della gestione del tempo nel Gruppo di Pari e deve assicurare che gli orari stabiliti nell'agenda siano rispettati, che i Pari siano puntuali, che le sessioni di discussione all'interno del Gruppo non si protraggano oltre l'orario stabilito e, che in caso di problemi, si decida su come usare al meglio il tempo limitato disponibile.

IV.6. Durata della Visita dei Pari

La durata della Visita dipende dalle dimensioni dell'organizzazione EdA, dall'estensione delle Aree Qualità e dal tempo disponibile. È consigliabile pianificare Visite piuttosto brevi poiché 1) una Visita dei Pari sconvolge, in una certa misura, le routine dell'organizzazione e 2) i Pari non possono assentarsi dal lavoro per un periodo di tempo troppo lungo. Si consigliano Visite della durata di 2 o 3 giorni al massimo.

IV.7. Elementi della Visita dei Pari

☐ Un Modello di agenda della Visita dei Pari (*Agendas for the Peer Visit*) sono disponibili nel Toolbox.

IV.7.1. Facoltativo: "Sessione Domande e Risposte"

Se i Pari hanno bisogno di informazioni o di chiarimenti aggiuntivi da parte dell'organizzazione EdA, ad esempio, in merito al Self-Report, a tematiche concernenti la valutazione o ad altri questioni rilevanti - deve essere previsto un certo lasso di tempo per una "Sessione Domande e Risposte" in presenza del Facilitatore della Valutazione tra Pari e/o di altri rappresentanti della struttura.

Idealmente, questa sessione dovrebbe svolgersi prima della Valutazione tra Pari, durante l'incontro tra i Pari e l'organizzazione EdA quando si discute l'agenda oppure, in alternativa, prima o dopo l'incontro tra i Pari il giorno precedente la Visita. Se non è possibile, è necessario prevedere del tempo per le domande e le risposte all'inizio della Visita dei Pari, per esempio durante la sessione di benvenuto.

IV.7.2. Benvenuto e prima sessione con l'organizzazione EdA

Il Facilitatore della Valutazione tra Pari dà il benvenuto al Gruppo di Pari e verifica che tutti gli aspetti organizzativi siano stati completati. I Pari si presentano all'organizzazione EdA. Il Facilitatore espone una sintesi dell'obiettivo e del target del processo di Valutazione tra Pari ed illustra l'orario. A questa sessione di benvenuto possono essere presenti i responsabili di dipartimento.

IV.7.3. Interviste, osservazioni, visita della struttura ed analisi in tandem

Gli intervistati (stakeholder, come attuali o ex discenti, personale con ruoli di insegnamento, rappresentanti degli stakeholder, ecc.) sono intervistati in gruppi di circa 5 persone per 45-60 minuti. Non è opportuno preparare più di 5 o 6 domande per ciascun gruppo. Se i gruppi da intervistare sono composti da più di 5 persone, è necessario ridurre il numero delle domande, altrimenti, a causa dei limiti di tempo, non tutti potranno rispondere ad ogni domanda.

Per contribuire al regolare andamento delle varie attività nel corso di una Visita dei Pari, è consigliabile pianificare l'organizzazione delle interviste e le altre attività e tracciare un grafico dal quale risulti chi deve essere intervistato/soggetto ad osservazione, da chi, quando e dove. L'ordine programmato può anche essere allegato all'agenda della Visita.

Modelli di organizzazione per la Visita dei Pari (*Organisation charts for the Peer Visit*) sono disponibili nel Toolbox.

Se vengono eseguite osservazioni, è necessario elaborare linee guida per le osservazioni, analizzarle e sintetizzarle alla fine della sessione di osservazione.

Deve essere previsto tempo sufficiente per l'analisi delle interviste/delle osservazioni. Per un'ora di interviste, una prima analisi richiederà almeno mezz'ora. Per elaborare un'agenda realistica è necessario tenere conto delle pause.

IV.7.3.1. Incontro nel Gruppo di Pari per una prima analisi interna dei risultati

Nel corso dell'analisi interna al Gruppo, l'obiettivo è di tracciare un quadro generale dei principali risultati al fine di preparare l'incontro finale con l'organizzazione EdA. Si svolge una discussione strutturata, monitorata dal Pari Coordinator o dall'Esperto di Valutazione.

Viene preparato un feedback conciso e significativo per il personale docente, per il personale con ruoli di supporto e per il management. Se la Visita dura due giorni, per questo compito dovrebbero essere previste almeno tre ore.

IV.7.4. Sessione di feedback

Come è già stato rilevato, l'incontro finale della Visita dei Pari è un elemento centrale della Valutazione tra Pari. Il suo scopo principale è di fornire un feedback all'organizzazione EdA e di eseguire una validazione comunicativa dei risultati.

Alla sessione di feedback dovrebbero essere presenti tutti i Pari. In tale sessione i Pari possono partecipare attivamente alla comunicazione del feedback (parlando a rotazione), oppure, in alternativa, può essere scelta una persona che presenterà il feedback - generalmente il Pari Coordinator. L'Esperto di Valutazione può assumere la presidenza dell'incontro finale.

Per l'organizzazione EdA, all'incontro finale dovrebbero essere presenti almeno il management ed il Facilitatore della Valutazione tra Pari. I partecipanti possono essere più numerosi in funzione della strategia interna della struttura. La presentazione dei risultati della valutazione a numerosi docenti e ad altro personale dell'organizzazione valutata può essere utile perché rende l'intero processo molto trasparente per tutti i partecipanti e permette una reazione immediata. Probabilmente aumenta anche la consapevolezza dei problemi in modo più efficace di un semplice rapporto scritto. Inoltre, è garantita la divulgazione dei risultati all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, una riunione con molti partecipanti è costosa e può creare alla struttura problemi di organizzazione. Di conseguenza, per la divulgazione dei risultati all'interno dell'organizzazione possono essere adottati metodi diversi.

I Pari presentano una sintesi dei risultati e delle valutazioni per ciascuna area valutata (ad esempio, visualizzandoli con una presentazione in PowerPoint, su lavagne a fogli mobili, eccetera). Il personale con ruoli di insegnamento ed il management sono invitati ad esprimere i loro commenti. Se la consulenza dei Pari è uno dei principali obiettivi della Valutazione tra Pari, l'incontro tra i Pari e l'Organizzazione EdA dovrebbe essere esteso e prevedere ulteriori sessioni di discussione.

IV.7.5. Riflessioni sui risultati e meta-valutazione del processo

Dopo la validazione comunicativa, i Pari si riuniscono per rivedere i risultati e le valutazioni. La Visita si conclude con un esame retrospettivo del Gruppo di Pari.

La riunione finale dei Pari risponde a due obiettivi:

- è necessario riflettere sui commenti e sulle domande emersi dalla riunione finale e discuterli nuovamente. I Gruppi rivedono la loro valutazione delle Aree Qualità;
- in una meta-valutazione, i membri del Gruppo di Pari riflettono sulle loro esperienze fornendo indicazioni sull'ulteriore sviluppo della procedura di Valutazione tra Pari.

Un foglio per la documentazione sulla meta-valutazione dei Pari (Meta-evaluation of the Peers) è disponibile nel Toolbox.

V. PROCEDURA DI VALUTAZIONE EUROPEA TRA PARI PER L'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA – RAPPORTO DI VALUTAZIONE TRA PARI (FASE 3)

Il Rapporto della Valutazione dei Pari per l'Apprendimento in età adulta è il documento finale. Tutti i Pari dovrebbero contribuire al Rapporto ma la sua stesura può essere affidata ad una o due persone che terranno conto dei commenti degli altri Pari. È consigliabile attribuire la responsabilità della stesura del Rapporto al Pari Coordinator assieme all'Esperto di Valutazione. Generalmente, i Pari devono arrivare a conclusioni ed a raccomandazioni comuni attraverso le discussioni e le argomentazioni; se non è possibile, possono essere anche presentate opinioni diverse.

La Valutazione europea tra Pari nell'ambito dell'Apprendimento in età adulta nella pratica: stesura del Rapporto

Le fasi pilota della metodologia di Valutazione tra Pari hanno indicato chiaramente che la stesura del Rapporto dovrebbe iniziare durante la Visita dei Pari: quando i Pari sono tornati al consueto posto di lavoro, la conclusione del Rapporto potrebbe essere rinviata per settimane ed addirittura per mesi. Inoltre, dopo la Visita una comunicazione diretta tra i Pari è generalmente impossibile.

È quindi altamente consigliabile che i Pari arrivino a conclusioni comuni durante la Visita e che i principali risultati della Valutazione tra Pari siano immessi direttamente nei moduli durante la fase di analisi (Modulo di Valutazione delle Aree Qualità; Rapporto della Valutazione dei Pari). Gli adattamenti (generalmente limitati) che dovessero risultare necessari dopo una validazione comunicativa con l'organizzazione EdA, dovrebbero essere apportati immediatamente affinché la bozza del Rapporto della Valutazione dei Pari - a parte gli ultimi ritocchi - sia disponibile alla fine della Visita.

Viene elaborata una bozza di Rapporto, sulla quale la struttura valutata dovrebbe avere l'opportunità di dare il proprio feedback. Il Rapporto finale dovrebbe tenere conto di questi commenti. Nella Valutazione europea tra Pari per l'Apprendimento in età adulta, il Rapporto finale si rivolge in primo luogo all'organizzazione EdA. Tutti i gruppi interni di stakeholder interessati (personale docente e con ruoli di supporto, discenti adulti, eccetera) dovrebbero avere accesso al Rapporto.

Inoltre, l'organizzazione EdA può anche trasmettere il Rapporto della Valutazione dei Pari a stakeholder esterni importanti e/o alle autorità educative e formative. Spesso, parti del Rapporto (generalmente il sommario) sono resi accessibili ad un pubblico più ampio, ad esempio su internet.

V.1. Struttura del Rapporto della Valutazione dei Pari

Per motivi di coerenza e di trasparenza, una Valutazione tra Pari dovrebbe avere la stessa struttura e lo stesso formato del Self-Report. Dovrebbe indicare i punti di forza e le aree di miglioramento e, se possibile - qualora lo chieda l'organizzazione EdA valutata - dovrebbe formulare raccomandazioni.

Il Rapporto della Valutazione dei Pari contiene:

Titolo, indice, (glossario ed abbreviazioni, se necessario)

1. Foglio dati (Data sheet)
2. Breve descrizione dell'organizzazione EdA (circa 1 pagina)
3. Procedura di Valutazione tra Pari
4. Valutazione delle Aree Qualità
5. Valutazione complessiva
6. Allegati: quali agenda per la Visita dei Pari, linee guida per le interviste, linee guida per le osservazioni

☐ Il modulo per il Rapporto della Valutazione dei Pari (Valutazione tra Pari Report) è riportato nella Tool-Box.

V.2. Principi per la stesura del Resoconto della Valutazione dei Pari

Il Rapporto scritto dal Pari Coordinator (coadiuvato dall'Esperto di Valutazione) viene rivisto dai Pari.

Il Rapporto dovrebbe fornire una descrizione dei risultati della Valutazione tra Pari ed una valutazione di questi risultati da parte dei *critical friends* (i Pari). Sono indicati i punti di forza e le aree di miglioramento e sono presentate le conclusioni. Se l'organizzazione EdA è d'accordo, il Rapporto può anche contenere alcune raccomandazioni.

Il Rapporto dovrebbe contenere unicamente i risultati presentati all'organizzazione EdA (per esempio, durante la validazione comunicativa). Il Rapporto non dovrebbe né contenere elementi che potrebbero sorprendere l'organizzazione EdA né commenti su singoli individui.

La bozza di Rapporto è letta e validata dalla struttura valutata che può presentare i suoi commenti.

V.3. Dalla Visita dei Pari al Rapporto finale della Valutazione dei Pari

Figura 6: Procedura e tempi del Rapporto della Valutazione dei Pari



VI. PROCEDURA DI VALUTAZIONE EUROPEA TRA PARI PER L'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA - ATTUAZIONE DEI PIANI (FASE 4)

Le valutazioni devono sempre avere un effetto sul lavoro pratico: è necessario trarre le conclusioni ed attuare le procedure di cambiamento per giustificare il tempo e gli sforzi investiti nel processo di Valutazione. Pertanto l'attuazione pratica dei risultati della Valutazione tra Pari è il vero elemento critico del successo della Valutazione tra Pari in termini di miglioramento sistematico, continuo e sostenibile della qualità. È responsabilità del management assicurare che i risultati della Valutazione tra Pari siano utilizzati coerentemente (cfr. anche Capitolo III.1.1).

VI.1. Come dare un senso ai risultati della Valutazione tra Pari in ambito di Apprendimento in età adulta?

Dare un senso ai risultati della valutazione costituisce generalmente una delle principali sfide che è necessario affrontare per il miglioramento dell'organizzazione valutata. Nella Valutazione tra Pari europea, alcuni elementi della procedura migliorano direttamente la definizione degli obiettivi e delle misure appropriate.

Le aree di miglioramento saranno segnalate, durante la sessione di feedback e nel Rapporto della Valutazione dei Pari, in modo aperto e comprensibile; la validazione comunicativa dei risultati e la possibilità di dialogo tra i Pari ed i rappresentanti dell'organizzazione aumentano ulteriormente la comprensione e l'apprezzamento del feedback. Se si ritiene opportuno, i Pari possono anche formulare raccomandazioni per la procedura di follow-up.

Inoltre, lo stesso processo di Valutazione tra i Pari supporta l'interpretazione qualitativa dei dati contenuti nell'autovalutazione e dei dati raccolti durante la Visita dei Pari: il feedback dei Pari dovrebbe fornire alla struttura di IFP informazioni facilmente comprensibili e significative sulle direttrici delle procedure di cambiamento.

VI.2. Come preparare le procedure di cambiamento?

Per tradurre i risultati in azioni pratiche, si propone un processo sistematico basato sul circolo della qualità. Il processo dovrebbe essere supportato da una politica informatica semplice e comprensiva che assicuri a tutti gli stakeholder rilevanti accesso ai risultati della Valutazione tra Pari. Se possibile, l'attuazione delle procedure di cambiamento dovrebbe essere preceduta da un dibattito aperto all'interno dell'organizzazione. Tutto ciò migliorerà la qualità delle decisioni adottate ed aumenterà la motivazione e l'impegno a livello di istituto.

VI.3. Come attuare le procedure di cambiamento con un approccio sistematico?

VI.3.1. Valutazione degli obiettivi

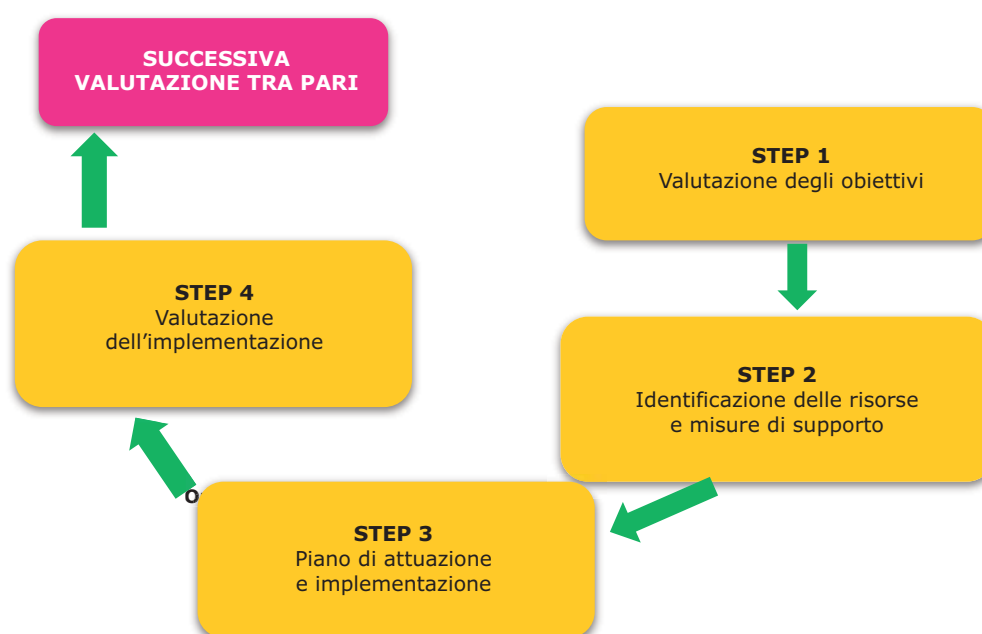
Se possibile, le procedure di cambiamento dovrebbero essere pianificate su base collaborativa all'interno dell'organizzazione EdA. Il processo deve iniziare con la Valutazione degli obiettivi di qualità e con la pianificazione basata sui risultati dell'autovalutazione e della Valutazione tra Pari.

La Valutazione dovrebbe abbracciare il livello strategico ed il livello operativo che dovrebbero essere interconnessi. Il conseguimento degli obiettivi operativi dovrebbe essere possibile

entro un arco di tempo realistico che va da 6 mesi a 2-3 anni. È consigliabile definirli come obiettivi SMART:

S	specifico
M	misurabile
A	attraente
R	realistico
T	tempo-correlato

Figura 7: Dalla conoscenza all'azione



VI.3.2 Definizione delle risorse e pianificazione del supporto

Per tradurre in azione un piano, è necessario definire le risorse disponibili ed integrare il piano nell'intero processo di sviluppo dell'organizzazione. In questo processo, devono essere considerate le esigenze individuali e della struttura:

- quali forze di supporto esistono e possono essere utilizzate? (es. reti, docenti);
- quali strutture di supporto possono essere attivate? (es. gruppi di qualità, osservazioni reciproche in classe, mentoring, supervisione, Pari coaching, gruppi di progetto, ecc.);
- quali risorse finanziarie, umane (interne ed esterne) e di tempo sono disponibili?;
- a quali ostacoli ed intralci occorre prestare attenzione?;
- come possiamo gestire le situazioni difficili?;
- come affrontiamo le resistenze?;
- abbiamo bisogno di consulenza? Perché? Per cosa? Chi può fornirla?;
- abbiamo bisogno della formazione dei formatori, di nuovi metodi o di nuovi modelli d'azione?;
- i programmi di formazione per il personale docente e di supporto sono appropriati e sufficienti?.

Deve essere elaborato un piano d'azione realistico e motivante e devono essere pianificati gli orari sulla base delle informazioni concernenti le risorse ed il supporto.

VI.3.3. Piano d'azione ed attuazione

In fase di elaborazione di un piano d'azione, possono essere utilizzate le seguenti domande-guida:

- come iniziare? Quali sono le fasi successive? Quali sono le priorità?;
- cosa dobbiamo fare per raggiungere l'obiettivo?;
- gli obiettivi di medio termine ed le tappe fondamentali sono adeguati?;
- quali risorse (finanziarie, umane, temporali) sono disponibili?;
- chi è coinvolto o responsabile?;
- sarebbe utile nominare un gruppo direttivo?;
- chi deve approvare il piano di azione?;
- chi deve approvare il piano d'azione?;
- come possiamo comunicare il piano d'azione?.

Tabella 2: Piano d'azione

Attività	Priorità	Scadenze	Responsabile	Risorse
Cosa è necessario fare?	Cosa è urgente?	Entro quando?	Chi è?	Di cosa abbiamo bisogno?

VI.3.4. Valutazione e implementazione - Pianificazione della Valutazione tra Pari successiva

Tutti i piani di sviluppo a livello di individuo e di istituto/centro richiedono un altro feedback.

La valutazione deve comprendere la valutazione del raggiungimento degli obiettivi definiti. Le domande-guida per stabilire il successo delle misure di miglioramento possono essere:

- come facciamo a sapere se abbiamo realizzato un progresso? Come possiamo stabilire se abbiamo raggiunto i nostri obiettivi? Quali criteri ed indicatori di successo possiamo formulare? Quali metodi di feedback applichiamo?;
- verso chi dobbiamo essere affidabili? A chi dobbiamo riferire? Chi ci ricorda di perseguire i nostri obiettivi ed i nostri piani se li trascuriamo?;
- quali conseguenze positive ci attendiamo dal raggiungimento dei nostri obiettivi? In che modo ci premiano se raggiungiamo i nostri obiettivi? Quali sono le conseguenze del mancato raggiungimento dei nostri obiettivi?.

Un'autovalutazione sull'attuazione delle procedure di cambiamento può anche essere integrata da un feedback esterno attraverso la Valutazione tra Pari - partendo dal ciclo successivo di un processo di miglioramento continuo.

VII. AREE QUALITÀ

VII.1. Qualità dell'offerta di Educazione per gli Adulti e definizione di Aree di Qualità

Cos'è la "qualità dell'offerta educativa per adulti? La "qualità" è un concetto complesso, multi-dimensionale e flessibile. Tutte le definizioni di qualità sono da considerare contestuali ad un dato spazio, argomento trattato, aspettative ed obiettivi.

Qualità = Esperienza (Realtà) / Aspettative (Obiettivi)

Pertanto, al fine di stabilire quale offerta di EdA è di qualità e quale ne è priva, deve essere chiaro quali sono gli obiettivi dell'offerta di EdA specifici per il contesto. Gli obiettivi sono riscontrabili ai diversi livelli dei sistemi IFP e, in una certa misura, variano da Paese a Paese e da organizzazione EdA ad organizzazione EdA. Quindi, non esistono una definizione o una descrizione generalmente accettata degli aspetti-chiave di un'offerta formativa di qualità. Tuttavia, esistono caratteristiche trasversali di qualità che sono comunemente accettate, quali ad esempio le 4 dimensioni chiave della qualità nell'apprendimento degli adulti⁶:

- Equità (di accesso e partecipazione)
- Efficienza (rapporto costi/benefici)
- Efficacia (mezzi adeguati e relazioni)
- Rilevanza (erogazione di opportunità in grado di guidare e supportare il cambiamento a livello individuale e sociale).

Il successo di una Valutazione tra Pari dipende dall'individuazione di Aree di Qualità significative e rilevanti per la valutazione. Inoltre la trasparenza e la comparabilità tra diverse Valutazione tra Pari possono essere assicurate unicamente se viene utilizzato un quadro comune come punto di partenza.

Di conseguenza per la procedura di Valutazione tra Pari europea in ambito di Apprendimento in età adulta è stato definito un quadro di Aree di Qualità che:

- tiene in considerazione le quattro dimensioni di qualità sopra-elencate
- comprende le aree Qualità cruciali all'ambito EdA in modo chiaro, operativo e pronto per l'utilizzo
- copre gran parte delle Aree Qualità utilizzate in Europa, facilitandone l'uso a livello europeo,
- serve come strumento per la lettura incrociata di diversi quadri nazionali di riferimento, favorendo la trasparenza e la comparabilità in Europa⁷.

⁶ Tratto da "Global Report on Adult Learning (grale) (CONFINTEA VI dicembre 2010) UNESCO Institute for Lifelong Learning "e il" Gruppo di lavoro tematico sulla Qualità in educazione degli adulti - Final Report, ottobre 2013

⁷ Una pletera di organizzazioni di ricerca sulla qualità nella formazione degli adulti si sono cimentate nella definizione delle aree di qualità e indicatori.

VII.2. Rapporto tra le Aree di Qualità europee per le organizzazioni EdA ed i quadri di Assicurazione Qualità istituzionali/nazionali

Di conseguenza, la serie di Aree Qualità (inclusi i criteri e gli indicatori) non dovrebbe affatto sostituirsi agli esistenti quadri nazionali di riferimento. Invece, intende supportare la cooperazione europea nella valutazione a livello di organizzazione EdA : un quadro comune di Aree di Qualità può essere utilizzato per facilitare la Valutazione tra Pari transnazionale e/o può servire come elemento di confronto per le revisioni eseguite in un contesto nazionale. Ovviamente, a questo quadro possono essere aggiunti specifici elementi nazionali/istituzionali per la qualità, a seconda delle richieste nazionali e/o istituzionali. I quadri nazionali, se disponibili, possono sostituire le Aree Qualità proposte di seguito unicamente al fine di applicare la procedura di Valutazione tra Pari europea a livello nazionale.

VII.3. Aree Qualità europee per le organizzazioni in ambito di Apprendimento in età adulta

Le **14 Aree Qualità** proposte sono:

Area Qualità 1:	Offerta Educativa
Area Qualità 2:	Informazione, Orientamento e Accesso
Area Qualità 3:	Apprendimento e Insegnamento
Area Qualità 4:	Risultati ed esiti dell'Apprendimento
Area Qualità 5:	Strategia e leadership
Area Qualità 6:	Management ed amministrazione
Area Qualità 7:	Risorse umane
Area Qualità 8:	Infrastrutture e risorse finanziarie
Area Qualità 9:	Relazioni esterne e internazionalizzazione/ cooperazione europea
Area Qualità 10:	Mainstreaming di genere e diversità
Area Qualità 11:	Management della Qualità e Valutazione

Diversità ed eterogeneità sono caratteristiche proprie dell'offerta di Apprendimento in età adulta. L'apprendimento degli adulti si differenzia sotto numerosi aspetti: tipologia di apprendimento; struttura; tipologia di organizzazione erogatrice in termini di grandezza, strutturazione interna e ruolo; ambito di apprendimento; contesto di apprendimento e formazione. Le Aree Qualità proposte intendono dare conto di tale diversità, essendo state sviluppate per essere valide trasversalmente per tutta l'offerta di apprendimento in età adulta (formale, non formale, informale, professionalizzante o generica). La rilevanza di alcuni dei criteri e degli indicatori proposti, tuttavia, potrebbe variare al variare delle condizioni di erogazione delle opportunità di apprendimento per adulti.

VII.3.1. Aree Qualità Centrali e Aree Qualità Opzionali

Quattro delle 11 Aree Qualità si riferiscono direttamente alla "attività-chiave" delle organizzazioni EdA, ossia ai processi di apprendimento e di insegnamento, e per questo sono definite "Aree Qualità Centrali". Dato che, generalmente, le quattro aree rientrano nell'ambito del potere decisionale a livello di struttura formativa, le organizzazioni EdA di tutta l'Europa avranno la competenza per mettere in pratica i risultati della valutazione esterna in queste stesse aree. Al fine di evidenziare la loro importanza, queste Aree Qualità occupano i primi

quattro posti del quadro proposto per la qualità in ambito EdA a livello di organizzazione. Per una procedura di Valutazione tra Pari europea, è consigliabile valutare almeno una delle quattro "Aree Qualità Centrali".

Quindi, le **4 Aree Qualità Centrali sono:**

Area Qualità 1:	Offerta Educativa
Area Qualità 2:	Informazione, Orientamento e Accesso
Area Qualità 3:	Apprendimento e Insegnamento
Area Qualità 4:	Risultati ed esiti dell'Apprendimento

Le altre 7 Aree Qualità - Aree Qualità Opzionali - sono considerate comunque necessarie per la gestione dell'organizzazione EdA e supportano i processi delle Aree Qualità Centrali. Il certificato di Valutazione tra Pari europea viene rilasciato unicamente ad un'organizzazione EdA che abbia valutato con successo almeno una Aree Qualità Centrale. Il Certificato indica tutte le Aree Qualità valutate.

VII.4. Come sono specificate le Aree Qualità

VII.4.1. Criteri

Ciascuna Area di Qualità è chiarita da una serie di criteri. Questi criteri identificano gli aspetti chiave della qualità nell'area pertinente, quindi rappresentano principi che guidano le iniziative di sviluppo e di assicurazione della qualità dell'organizzazione nella specifica Area di Qualità.

In una Valutazione europea tra Pari in ambito EdA, per ciascuna Area di Qualità selezionata dovrebbero essere esaminati almeno 2 criteri. Tuttavia, l'elenco di criteri non è completo e ciò significa che è possibile aggiungere ulteriori criteri in base alle esigenze individuali. Tutti i criteri da valutare devono essere contenuti nell'autovalutazione e nel Self-Report.

VII.4.2. Esempi di indicatori

Inoltre, i criteri sono ulteriormente specificati da indicatori che servono ad illustrare i criteri. Sono semplici suggerimenti e non sono vincolanti per la procedura di Valutazione tra Pari europea. Ciò significa che possono essere scambiati o integrati da altri indicatori, ove necessario. Alcuni degli indicatori sono basati su dati quantitativi misurabili (es. tasso di frequenza, percentuale di abbandoni). Alcuni di essi saranno forniti dall'organizzazione di EdA nel Self-Report. La maggior parte degli indicatori riportano informazioni qualitative sull'esistenza di determinate condizioni o tendenze. Gli indicatori riportati nel presente Manuale sono formulati in modo preciso e prescrivono i requisiti per il soddisfacimento del singolo indicatore.

VII.4.3. Evidenze oggettive

Questa categoria è considerata un supporto per l'organizzazione EdA e per i Pari. Le evidenze oggettive indicano esempi e suggerimenti su dove, e come, localizzare e documentare i requisiti specifici per gli indicatori.

L'intero elenco delle Aree di Qualità europee per l'ambito dell'Apprendimento in età adulta, insieme con i criteri, gli indicatori e le evidenze oggettive, è disponibile nel Toolbox.

VIII. I PARI

VIII.1. Chi è un Pari?

Un Pari è una persona che:

- è uguale a, o su base di parità con, la persona/le persone la cui performance è valutata,
- lavora in un contesto simile (e/o in un'organizzazione simile),
- è esterno (proviene da un'organizzazione diversa) ed indipendente (non ha "interessi" personali/istituzionali nel processo di valutazione)
- ha esperienza e competenze professionali specifiche nel campo (condivisione di valori, competenza professionale, atteggiamenti, lingua, ecc.),
- di conseguenza può immettere nel processo conoscenze "dirette" sull'oggetto della Valutazione apportando, al tempo stesso, la visione esterna di chi viene da una diversa organizzazione ("insider esterno").

A volte i Pari sono definiti *critical friends*).

VIII.2. Compito fondamentale dei Pari

Il compito fondamentale dei Pari è di giungere ad una comprensione della particolare situazione dell'organizzazione valutata e di dare un feedback critico. Le raccomandazioni e le soluzioni ai problemi dovrebbero essere formulate soltanto dietro richiesta espressa dell'organizzazione EdA.

VIII.3. Composizione del Gruppo di Pari

Le Revisioni europee tra Pari in ambito EdA saranno condotte da un gruppo di 4 Pari. È consigliabile che il gruppo incaricato della Valutazione sia costituito da un numero pari di membri, in quanto le interviste ai vari rappresentanti degli stakeholder dovrebbero essere condotte in gruppi da due (Pari Tandem). (Se vengono utilizzati gruppi più ampi, il numero di Pari non deve essere superiore ad 8).

La composizione dei Gruppi di Pari dipende dalla tematica della Valutazione tra Pari, considerato che la competenza nelle Aree Qualità valutate costituisce il primo e il più importante requisito. Tuttavia, è importante ricordare che le competenze richieste in relazione alle aree di qualità devono essere possedute dal gruppo nel suo complesso e non necessariamente dai singoli membri. In particolare, un Gruppo di Pari che conduce una Valutazione europea tra Pari in ambito EdA dovrebbe essere costituito da esperti con il seguente background professionale:

Almeno la metà dei Pari dovrebbero essere "veri" Pari, cioè colleghi dei docenti, dei consulenti, dei manager, degli esperti qualità. Questi professionisti in ambito IFP dovrebbero avere esperienza nei campi seguenti:

- 1) tematiche in esame nella Valutazione,
- 2) processi di insegnamento ed apprendimento per adulti (almeno 5 anni di esperienza di insegnamento) e
- 3) procedure di assicurazione della qualità e di sviluppo della qualità (per esempio, approcci gestionali alla qualità, metodi di valutazione, ecc.).

È inoltre consigliabile che due dei Pari svolgano il lavoro di insegnanti. Inoltre, del Gruppo di Pari può fare parte un rappresentante (o rappresentanti) degli stakeholder. Il Pari può provenire, per esempio, da "partner esterni di cooperazione", ad esempio, organizzazioni che erogano apprendimento per adulti in diversi livelli educativi (per esempio, scuole, enti di formazione, università, politecnici), dal mondo dell'imprenditoria (rappresentanti di imprese) o da altri stakeholder rilevanti (personale dei centri per l'impiego, esperti del mercato del lavoro, Parti Sociali, istituzioni che effettuano il riconoscimento e la validazione degli apprendimenti precedenti, autorità pubbliche regionali o locali, ecc.). È consigliabile che un membro del Gruppo di Pari svolga il ruolo di "Esperto di Valutazione" con esperienza nella valutazione, nella moderazione e nella comunicazione. Questo Pari può anche provenire da un'istituzione non in ambito di IFP (per esempio, valutazione, ricerca, consulenza, ecc.). Tuttavia, deve anche avere sufficiente esperienza in ambito formativo poiché assolverà le funzioni di un "normale" Pari e la funzione di Esperto di Valutazione. L'Esperto di Valutazione non deve essere necessariamente reclutato al di fuori dell'ambito di IFP, ma anche un "vero" Pari proveniente da un'altra istituzione/erogatore di IFP, può svolgere il ruolo di Esperto di Valutazione se ha la qualifica e l'esperienza necessarie.

VIII.4. Ruoli all'interno del Gruppo di Pari

All'interno di un Gruppo di Pari devono essere presenti le seguenti figure:

- Pari,
- un Pari Coordinatore⁸,
- un Esperto di Valutazione,
- un Esperto nel mainstreaming di genere e gestione della diversità,
- un Pari transnazionale (se possibile).

VIII.4.1. Pari

I Pari analizzano il Self-Report, elaborano un piano di valutazione (chi deve essere intervistato, linee guida per le interviste, ecc.) e conducono la Valutazione tra Pari (raccolgono le informazioni, conducono le interviste, analizzano i risultati, danno il feedback, ecc.).

VIII.4.2. Pari Coordinatore

Oltre alle funzioni di Pari, il Pari Coordinatore è il leader del gruppo. È il principale contatto per l'organizzazione EdA, coordina e pianifica le attività dei Pari ed assume il ruolo di moderatore del processo di Valutazione e gestisce inoltre il tempo. È anche responsabile della stesura del Rapporto della Valutazione dei Pari.

Il Pari Coordinatore svolge quindi un ruolo fondamentale. Deve avere un livello elevato di competenza nella valutazione, nel coordinamento di gruppi di lavoro, nella comunicazione, nella moderazione e nella gestione del tempo e, pertanto, deve essere selezionato molto attentamente.

VIII.4.3. Esperto di Valutazione

Nei Gruppi di Pari, la figura dell'Esperto di Valutazione è necessaria per assicurare che almeno una persona sia dotata di una vasta esperienza nella valutazione, nella moderazione

⁸ Il pari coordinatore può essere nominato o dall'ente di formazione stesso o dall'organismo di coordinamento che organizza la Peer Review

e nella comunicazione. Questo ruolo può essere svolto dal Pari Coordinatore o da uno degli altri Pari.

Se il Gruppo di Pari non è molto esperto nella valutazione, l'Esperto di Valutazione guiderà il Gruppo di Pari e coadiuverà il Pari Coordinatore nei suoi compiti. In questo caso, l'Esperto di Valutazione può essere responsabile della moderazione della/e riunione/i per le analisi interne nel corso delle quali il gruppo discute i risultati dei diversi Pari Tandem e prepara il feedback da dare ai docenti, al personale non docente ed al management. Inoltre l'Esperto di Valutazione può moderare la riunione conclusiva. Può anche assistere il Pari Coordinatore nella stesura del Rapporto della Valutazione dei Pari. Se possibile, l'Esperto di Valutazione assisterà i Pari nella fase preparatoria contribuendo, ad esempio, all'elaborazione delle linee guida per le interviste.

VIII.4.4. Esperto nel mainstreaming di genere e diversità

È altamente consigliabile che del gruppo faccia parte un Pari con esperienza specifica nel mainstreaming di genere. L'esperto nel mainstreaming di genere e diversità assicura che gli aspetti di genere siano adeguatamente considerati nell'intero processo, cioè dalla pianificazione della Valutazione, attraverso la raccolta dati e la valutazione, fino al feedback ed alla reportistica.

VIII.4.5. Pari transnazionale

La presenza di un Pari transnazionale è facoltativa, ma nel caso di una Valutazione tra Pari europea transnazionale, il reclutamento di un Pari transnazionale è essenziale.

Da un lato, l'invito di un Pari proveniente da un altro Paese può essere un'esperienza che arricchisce tutte le parti coinvolte - il Pari transnazionale, l'Organizzazione EdA e gli altri Pari. Il confronto reciproco tra sistemi e pratiche diverse può aumentare l'apprendimento reciproco ed il trasferimento delle innovazioni. Inoltre, spesso, l'indipendenza e l'evidente distanza di un Pari transnazionale stimola una particolare atmosfera di apertura e di riflessione critica.

Dall'altro, l'inclusione di un Pari transnazionale richiede un'attenta preparazione ed il soddisfacimento di determinate condizioni da parte dell'organizzazione EdA e dei Pari. In primo luogo, tutte le parti coinvolte devono essere consapevoli degli sforzi aggiuntivi richiesti. In particolare, devono essere considerati attentamente la questione linguistica, la diversità dei sistemi di educazione e apprendimento degli adulti e delle culture. Generalmente, l'invito di un Pari transnazionale richiede mezzi finanziari aggiuntivi, ad esempio, per il viaggio o per la traduzione.

Tabella 3: Composizione del Gruppo di Pari: ruoli, background professionale e competenze

Numero di Pari (4 Pari)	Background professionale	Competenze richieste
2 "Veri" Pari (minimo)*	Professionisti di altre organizzazioni in ambito EdA (docenti e formatori, consulenti, manager, esperti qualità, personale con ruoli di supporto, eccetera)	Conoscenza delle Aree Qualità da valutare Esperienza nei processi di insegnamento & apprendimento Esperienza nelle procedure di AQ e SQ
1 Pari "Stakeholder"***	Rappresentanti di altri gruppi di stakeholder (organizzazioni formative che gestiscono altre tipologie di IFP, imprese, parti sociali, organizzazioni che forniscono servizi di orientamento, valutazione e validazione dell'apprendimento precedente, autorità regionali/locali, servizi per l'impiego, ecc)	Conoscenza delle Aree Qualità da valutare Esperienza nelle procedure di AQ e SQ
1 Esperto di Valutazione*	Valutatore professionista/ valutatore della qualità (che proviene per esempio da un istituto di ricerca, da un'università, da organismo di accreditamento o certificazione indipendente, o da altro organismo di formazione per adulti o formazione permanente)	Esperienza nella valutazione, nella moderazione e nella comunicazione Conoscenza del sistema formativo e in particolare dell'apprendimento in età adulta
1 Esperto di mainstreaming e diversità di genere	come sopra	Aggiuntive: Esperienza nel mainstreaming di genere e nella gestione delle diversità
1 Pari Transnazionale (facoltativo)***	come sopra generalmente un professionista nel settore dell'apprendimento in età adulta	Conoscenza delle Aree Qualità da valutare Esperienza nei processi di insegnamento & apprendimento Esperienza nelle procedure di AQ e SQ

* necessario per una Valutazione tra Pari europea in ambito EdA

** consigliabile per una Valutazione tra Pari europea in ambito EdA

*** necessario per una Valutazione tra Pari europea transnazionale in ambito EdA

VIII.5. Requisiti di competenza ed esperienza dei Pari

Nel complesso, i Gruppi di Pari devono avere esperienza nei campi seguenti:

- processi di insegnamento ed apprendimento degli adulti,
- sviluppo ed assicurazione della qualità,
- aree di Qualità da valutare.

Inoltre, un Pari dovrebbe avere esperienza nel mainstreaming di genere e diversità, ed un Pari dovrebbe possedere competenze tali da assolvere il ruolo di Esperto di Valutazione. Poiché la procedura di Valutazione tra Pari illustrata nel presente Manuale intende essere uno

strumento transnazionale, nel caso si intenda realizzare una Valutazione tra Pari transnazionale è richiesto che partecipi almeno un Pari proveniente dall'estero. Per la selezione di un esperto transnazionale, l'esperienza transnazionale, le competenze interculturali e le abilità linguistiche sono fattori essenziali.

Pertanto, sono requisiti aggiuntivi:

- esperienza nel mainstreaming di genere e di gestione della diversità,
- esperienza nella valutazione,
- esperienza transnazionale.

VIII.6. Presentazione della candidatura a Pari

Il Manuale fornisce anche un modulo di domanda per le persone che sono interessate a divenire Pari ed hanno la necessaria esperienza. I Pari che desiderano partecipare ad una Valutazione europea tra Pari devono riempire e inviare l'apposito modulo di domanda.

☐ Un modulo per la domanda di partecipazione dei Pari (*Peer Application Form*) è riportato nel Toolbox.

Quando disponibili, si prega di fare riferimento ai Registri di Pari in campo a livello nazionale o al registro dei Pari europeo gestito da EPRA – *European Peer Review Association*.

VIII.7. Preparazione e formazione dei Pari

I Pari sono tenuti ad analizzare il Self-Report dell'organizzazione EdA ed a contribuire alla preparazione della Visita dei Pari partecipando alle riunioni con la struttura di EdA e con gli altri Pari, fissando un'agenda per la Visita dei Pari e formulando le domande di valutazione per la Valutazione tra Pari.

Prima della Valutazione tra Pari, i Pari dovrebbero seguire un "Programma di Formazione dei Pari" che li prepara al lavoro di valutatori esterni. Il programma di formazione dovrebbe presentare la Valutazione tra Pari come metodologia di valutazione, spiegare in modo approfondito le diverse fasi della Valutazione tra Pari e chiarire il ruolo nonché i compiti dei Pari. Inoltre, se necessario, può essere fornita formazione all'analisi quantitativa e qualitativa dei dati e ai metodi di valutazione qualitativa (interviste ed osservazioni). Il programma dovrebbe essere completato dalla formazione nelle *soft skills* (competenze trasversali), ossia abilità sociali, comunicative e di moderazione. Un programma per la formazione dei Pari che tiene conto di questi requisiti è stato messo a punto nel corso del progetto Peer Review Extended II⁹.

Se è possibile una formazione in presenza (face-to-face), la formazione dei Pari potrebbe essere utile anche come supporto nella preparazione della Visita dei Pari, ad esempio, per fornire un orientamento nell'analisi del Self-Report e/o una consulenza nella preparazione del disegno della Valutazione e dell'agenda della Visita dei Pari (ad esempio, quali metodi utilizzare per determinate tematiche, chi intervistare/osservare, come preparare le domande per le linee guida delle interviste o le griglie con i criteri di come condurre le osservazioni, ecc.).

⁹ Maria Gutknecht-Gmeiner, Leena Koski, Pirjo Väyrynen, Anette Chur, Anette Halvgaard, Rick Hollstein, Josep Camps, Pere Canyadell (2009): *European Peer Training*, Vienna.

I Pari possono avvalersi di opportunità formative esistenti a livello nazionale o Europeo attraverso, ad esempio, l'Associazione Europea della Peer Review (EPRA).

VIII.8. Rapporti con il Facilitatore

Nel corso dell'intero processo, il Facilitatore della Valutazione tra Pari in ambito EdA è il contatto principale per il Gruppo di Pari. Ha il compito di mettere a disposizione l'ulteriore documentazione accessibile su richiesta ed è responsabile degli aspetti organizzativi della preparazione e della conduzione della Valutazione tra Pari (invito alle persone da intervistare, prenotazione delle sale e delle altre attrezzature necessarie, logistica durante la Valutazione, ecc.). Pertanto, il ruolo centrale del Facilitatore è di assicurare un'efficace funzionamento dei canali di comunicazione tra l'organizzazione ed il Gruppo di Pari (in particolare il Pari Coordinator). Il Facilitatore non è un membro del Gruppo di Pari e non condurrà le valutazioni delle tematiche esaminate. Non dovrebbe essere presente durante le interviste o durante le discussioni interne al Gruppo di Pari.

IX. LETTERATURA E FONTI

IX.1. Letteratura

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

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008): *Terminology of European education and training policy*.

Consiglio d'Europa (2012): *Raccomandazione per la validazione dell'apprendimento non formale e informale*.

Consiglio d'Europa (2011): *Risoluzione n° 2011/C 372/01 per una rinnovata Agenda europea dell'apprendimento degli adulti*.

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

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

Commissione Europea DGEAC (2013): *Thematic Working Group on Quality in Adult Learning: Final Report*.

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

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

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

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006): *Externe Evaluierung durch Valutazione tra Pari. Vergleichende Analyse gängiger Verfahren, Neudefinition von Valutazione tra Pari sowie Einsatzmöglichkeiten für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Erstausbildung*. Doctoral Thesis, University of Klagenfurt.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006): *Pari-Review in der beruflichen Erstausbildung in Europa*. In: Basel, S., Giebenhain, D. und Rützel, J. (Hg.): *Pari-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 einer Valutazione tra Pari*, ms., Bülach.

Kozar, Gerhard (1999): *Hochschul-Evaluierung - Aspekte der Qualitätssicherung im tertiären Bildungsbereich* [= Schriftenreihe des Fachhochschulrats, Band 3], Vienna.

Pari Assistance and Valutazione tra Pari. An AFT/NEA Handbook (1998), prepared for "Shaping the Profession that shapes the future". An AFT/NEA Conference on Teacher Quality, Washington D.C.

Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea (2006): Decision n° 1720/2006/EC establishing an action programme in the field of lifelong learning.

Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea (2009): Recommendation on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET).

Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea (2009): Recommendation on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET).

Provincia Autonoma di Trento, Assessorato all'Istruzione e alle Politiche giovanili (2005): *Strumenti per l'autovalutazione d'istituto*, Trento.

Ravnmark, Lise-Lotte (2003): *A European Guide on Self-assessment for VET-providers*, Technical Working Group on Quality in VET.

Regulation of the FH Council on the Evaluation in the Austrian FH Sector 5/2004 (Evaluation Regulation 5/2004; EvalVO) (http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt_en/00_documents/evaluation_regulation.pdf, 15.1.2005).

Leo-Rhynie, Elsa (1999): *Gender mainstreaming in Education: A reference manual for governments and other stakeholders*, London.

Seyfried, Erwin (2003): *A limited set of coherent quality indicators proposed by the Technical Working Group on Quality*.

Stamm, Margrit; Büeler, Xaver (1999), *Valutazione tra Pari an sechs Bernischen Schulen*, Aarau.

Strahm, Peter (2004b): *Manual Valutazione tra Pari IPS 2004*, ms., Bern.

Technical Working Group 'Quality in VET' (2004): *Fundamentals of a 'Common Quality Assurance Framework' (CQAF) for VET in Europe*. European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Vocational training: Development of vocational training policy.

The Standing International Conference of Central and General Inspectorates of Education (SICI) (2003): *Effective school self-evaluation* (<http://sici.org.uk/ESSE/index.htm>, 31.3.2007).

Thune, Christian; Holm, Tine; Sørup, Rikke; Biering-Sørensen, Mads (2003): Quality procedures in European Higher Education. An ENQA survey, [=ENQA Occasional Papers 5], Danish Evaluation Institute, European Network for Quality Assurance in Higher Education, Helsinki.

IX.2. Siti Web

IX.2.1. Valutazione tra Pari ed aspetti concernenti l'Assicurazione Qualità

web.archive.org/web/20041021030648/www.aahe.org/teaching/Peer_Review.htm, 17.08.2015

www.qaa.ac.uk, 17.08.2015

www.inqaahe.nl, 17.08.2015

s1.teamlearn.de/b-1-eiver, 17.08.2015

www.qibb.at, 17.08.2015

www.provincia.tn.it/istruzione/valutaz

www.eqavet.eu/, 17.08.2015

IX.2.2. Mainstreaming di genere

http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_en.pdf (esp. Articles 2 and 3), 17.08.2015

X. GLOSSARIO

Apprendimento Non Formale

Apprendimento che si realizza attraverso attività pianificate (in termini di obiettivi e modalità dell'apprendimento), in cui è presente qualche forma di supporto all'apprendimento (ad esempio, un rapporto docente/discente).

Apprendimento Formale

Apprendimento che si realizza in contesti organizzati e strutturati, specificamente dedicati all'apprendimento e che, generalmente, conduce al rilascio di una qualifica, nella forma di un diploma o di un certificato; include i sistemi di istruzione scolastica, la formazione iniziale e superiore.

Apprendimento Informale

Apprendimento che risulta da attività quotidiane in ambito lavorativo, familiare o di piacere; non organizzato o strutturato in termini di obiettivi, tempistiche e materiali di supporto al processo di apprendimento. Può essere non intenzionale dal punto di vista dell'adulto che apprende.

Educazione degli Adulti

(sinonimo di Apprendimento in età adulta)

Attività di apprendimento formali, non formali e informali a cui partecipano adulti spinti da motivazioni personali, civiche e sociali, e professionali. Può realizzarsi all'interno di percorsi formali nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale o in altri contesti e consente l'acquisizione di nuove conoscenze, abilità e competenze che vanno dal miglioramento di quelle di base all'acquisizione di nuove qualifiche, all'aggiornamento professionale, allo sviluppo e soddisfazione personale o alla partecipazione attiva alla società.

Apprendimento in età adulta

(sinonimo di educazione degli adulti)

Attività di apprendimento di tipo formale, non-formale e informale a cui partecipano adulti

Autovalutazione di un'organizzazione

L'autovalutazione è una valutazione condotta direttamente dalle organizzazioni che operano in ambito di EdA. È un approccio importante per promuovere lo sviluppo e l'assicurazione della qualità a livello di istituto in tutta l'Europa. Prima di una Valutazione tra Pari europea deve essere stata condotta un'autovalutazione. I risultati dell'autovalutazione costituiscono una base importante per la Valutazione tra Pari. Generalmente, questi risultati sono riportati in un Self-Report.

Coppie di Pari (Peer Tandem)

I Peer Tandem sono coppie di Pari. Per tutte le attività concernenti la raccolta dei dati si consiglia, in ogni momento, la presenza di due Pari. È un prerequisito importante per un procedimento giusto ed equo in quanto, con la partecipazione di due Pari, può essere notevolmente ridotta la probabilità di giudizi soggettivi ed arbitrari (principio del controllo duale). Inoltre, due persone saranno in grado di elaborare più informazioni di una sola persona. In pratica, ciò significa che il Gruppo di Pari si divide in coppie o Peer Tandem e svolge contemporaneamente attività diverse, aumentando in tal modo l'efficienza del processo.

“Critical Friends” (Amici critici)

Sinonimo di Pari.

Discente adulto

(sinonimo di partecipante)

Ogni persona che abbia superato i 16 anni di età e prenda parte ad opportunità di apprendimento in età adulta.

Esperto di Valutazione

L'Esperto di Valutazione è un Pari con competenze ed esperienze aggiuntive nella valutazione. Oltre a svolgere le attività di Pari, assiste il Gruppo di Pari nella preparazione delle domande delle interviste durante la Visita, modera le sessioni interne di discussione del gruppo durante la Visita dei Pari e la sessione di validazione comunicativa con i rappresentanti del centro di Educazione per Adulti a conclusione della Visita. Può anche guidare/coadiuvare il Pari Coordinatore nella stesura del Resoconto della Valutazione dei Pari.

Facilitatore della Valutazione tra Pari (Peer Review Facilitator)

Il Facilitatore della Valutazione tra Pari è la persona responsabile dell'organizzazione e del regolare svolgimento della Valutazione tra Pari presso l'organizzazione di EdA. Il Facilitatore assicurerà la selezione e la convocazione dei Pari in tempo utile, la preparazione del Rapporto di Auto-Valutazione ed il suo invio ai Pari nonché la preparazione della Visita dei Pari. È inoltre il principale contatto per i Pari durante l'intera procedura di Peer Review.

Management di un'organizzazione che opera in ambito di Educazione degli Adulti (EdA)

La persona/le persone responsabile/i della gestione dell'organizzazione: può trattarsi di direttori, amministratori delegati, eccetera o anche di direttori di dipartimento o altri manager (ad esempio, responsabili amministrativi, responsabili della qualità, eccetera) o qualsiasi altra persona con competenze nel processo decisionale all'interno dell'organizzazione.

Organizzazione che opera in ambito EdA

Nel Manuale di Peer Review per l'Educazione degli Adulti, il termine "Organizzazione EdA" indica le organizzazioni responsabili dello sviluppo e dell'assicurazione della qualità soprattutto a livello di erogazione -ma anche a livello di coordinamento delle politiche di assicurazione qualità. Nel presente Manuale, singoli insegnanti/formatori o reti di insegnanti/formatori non sono considerati erogatori di Educazione degli Adulti.

Le organizzazioni EdA variano così come le attività stesse di educazione degli adulti. Il termine si riferisce a tutte le organizzazioni che forniscono attività, servizi e opportunità di apprendimento per adulti:

- Centri di educazione per adulti
- Associazioni e Fondazioni
- Centri di educazione degli adulti liberale
- Centri di cultura popolare per adulti
- Centri per l'educazione della terza età
- Centri di apprendimento permanente
- Organizzazioni della società civile
- Imprese
- Scuole popolari
- Istituzioni di istruzione superiore

- Autorità locali e regionali, municipalità
- Organizzazioni di sviluppo locale e regionale
- Media
- ONG
- Università popolari
- *Open universities*
- Istituti di istruzione secondaria
- Parti sociali, in particolare sindacati
- Agenzie formative
- Scuole di formazione professionale
- Etc.

Orientamento alle opportunità di apprendimento in età adulta

L'orientamento in età adulta può essere realizzato attraverso una serie di attività che supportano le persone adulte nel prendere decisioni informate su opportunità di formazione e di carriera. Le attività possono includere sessioni di orientamento individuale e di gruppo; valutazione psicologica o delle competenze acquisite; informazioni su opportunità di apprendimento e di lavoro e per la gestione della carriera; incontri di consultazione con propri pari, familiari o educatori.

Considerando l'eterogeneità dell'offerta educativa per adulti, l'orientamento può essere fornito da professionisti presso scuole, agenzie formative, centri per l'impiego, luoghi di lavoro, nella comunità o in altri contesti.

Organo di coordinamento della Peer Review

Sebbene il ruolo di coordinamento e organizzazione delle Peer Review possa essere assunto da uno dei centri di Educazione degli adulti coinvolto nella procedura (cfr. Capitolo II.1), se sono disponibili una struttura adeguata e finanziamenti sufficienti, il coordinamento della rete di Valutazione tra Pari Europea può essere affidato ad un'organizzazione/un'unità competente. Nel presente Manuale, questa struttura di supporto è definita "organo di coordinamento". L'istituzione di un tale organo è consigliata per la gestione di reti complesse (transnazionali) di Peer Review.

L'organo di coordinamento può essere fondamentale per il coordinamento e l'organizzazione della Peer Review. Può essere un'unità di coordinamento creata da una rete di centri di EdA, dal personale di un progetto pilota di Peer Review (finanziato con i fondi pubblici) oppure da un'agenzia (più o meno) indipendente di Peer Review creata dalle autorità educative. Anche strutture quali i Reference Point Nazionali per l'Assicurazione Qualità possono assumere tale ruolo a livello nazionale. Organismi di controllo (ispettorati, autorità di gestione dell'Accreditamento, enti finanziatori e agenzie di audit) sono solitamente esclusi dal ruolo per possibile conflitto di interessi. Un esempio di Organo di coordinamento a livello europeo è EPRA – l'Associazione della Peer Review Europea (www.peer-review-network.eu).

Il grado di influenza e la portata dei compiti dell'organo di coordinamento possono variare secondo la sua struttura. Tali compiti possono essere: l'elaborazione delle domande di partecipazione inviate dai Pari, la selezione dei Pari in base ad un profilo predefinito, la scelta di Pari idonei per specifici centri di EdA, l'elaborazione del calendario delle Revisioni, la raccolta e la divulgazione delle informazioni, l'organizzazione della formazione dei Pari, la consulenza ai centri di EdA nel corso dell'intero processo, il monitoraggio e valutazione delle Peer Review e, sulla base della valutazione, il rilascio di certificati per i centri di EdA che hanno completato la Peer Review con successo e coerentemente con le indicazioni fornite in questo Manuale.

Pari (Peers)

I Pari sono quasi sempre colleghi di altri centri di EdA, docenti e formatori ma anche membri del personale di supporto quali consulenti, orientatori, tutor, manager, personale responsabile di QM e valutazione, e altre eventuali figure presenti. Sono esterni ma lavorano in un contesto simile ed hanno esperienze e competenze professionali specifiche nella materia valutata. Sono indipendenti e "un piano di parità" con le persone delle quali valutano la performance.

A volte i Pari sono definiti anche "critical friends".

Personale delle organizzazioni di Educazione degli adulti

Il personale delle organizzazioni che operano in ambito di educazione degli adulti comprende sia il personale con mansioni di insegnamento (ad esempio, insegnanti e formatori) che quello con mansioni di supporto all'apprendimento (ad esempio, *counsellor*, tutor e coach, management, responsabili del sistema di assicurazione qualità e altre figure professionali presenti).

Portatori di interesse nel settore dell'Educazione degli Adulti (Stakeholder)

Portatori di interesse in ambito di apprendimento in età adulta sono:

- discenti adulti
- personale con mansioni di insegnamento (insegnanti, formatori, etc.)
- personale con mansioni di supporto (coach, tutor, management, responsabile del sistema qualità, consulenti, altre tipologie di staff, etc.)
- organizzazioni che erogano opportunità di apprendimento in età adulta e operano in altri ambiti dell'istruzione e formazione professionale, dalle agenzie formative agli istituti di educazione superiore, sia in qualità di partner nell'erogazione che come bacino di utenza
- imprese (come partner che cooperano nell'erogazione di educazione per adulti, come attuali o potenziali datori di lavoro e come fornitori di apprendimento sul luogo di lavoro)
- istituzioni educative, in particolare quelle con competenze in materia di apprendimento degli adulti
- istituzioni e Servizi che forniscono valutazione e validazione degli apprendimenti pregressi acquisiti in ambiti non-formali e informali
- istituzioni e Servizi che forniscono orientamento agli adulti
- parti Sociali
- autorità regionali e locali, quali municipalità
- organi di rilascio delle qualifiche e di riconoscimento dell'apprendimento pregresso
- ONG e organizzazioni della società civile
- servizi per l'impiego
- esperti e ricercatori
- associazione di volontariato e attori dal settore culturale.

Si consiglia di includere diversi gruppi rilevanti di stakeholder nell'intero processo di revisione. Innanzitutto, una valutazione di alta qualità richiede la partecipazione degli stakeholder al processo¹⁰. In secondo luogo, l'importanza degli stakeholder nello sviluppo e nell'assicurazione della qualità è stata ripetutamente evidenziata come aspetto importante degli indirizzi politici europei e nazionali per il settore dell'istruzione e formazione.

Qualità dell'Educazione per Adulti

"Qualità" è un termine che rimanda ad un concetto complesso, multi-dimensionale e flessi-

¹⁰ Si veda *Standards for Evaluation of Educational Programmes* del Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994).

bile. Ciascuna definizione dello stesso è valida in un determinato contesto definito in termini di spazio, oggetto della discussione, aspettative ed obiettivi. Nel caso dell'educazione degli adulti, vengono comunemente riconosciute quattro dimensioni della qualità:

- Equità (in termini di accesso e partecipazione),
- Efficienza (rapporto costi/benefici),
- Efficacia (adeguatezza mezzi e risultati rispetto ad obiettivi),
- Rilevanza (opportunità di apprendimento e attività di supporto funzionali al cambiamento personale e sociale).

Nel contesto della Peer Review Europea per l'Educazione degli Adulti, sono state sviluppate 11 Aree Qualità per il monitoraggio e valutazione della qualità dell'offerta educativa per adulti.

Quadro Europeo di Riferimento per l'Assicurazione Qualità (EQAVET)

EQAVET è il quadro di riferimento definito nel 2009 con la "Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'istituzione di un Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale" per supportare gli Stati Membri nella promozione e monitoraggio del miglioramento continuo nei rispettivi sistemi di Istruzione e Formazione professionale sulla base di un riferimento comune europeo.

Il Quadro:

- comprende un ciclo di assicurazione qualità per il miglioramento continuo che prevede le fasi di pianificazione, implementazione, valutazione e revisione, supportato da comuni criteri di qualità, descrittori e indicatori;
- raccomanda un processo di monitoraggio e miglioramento della qualità, combinando meccanismi di valutazione interna e esterna, di revisione e di miglioramento continuo, supportato da misurazioni e analisi qualitative;
- supporta l'uso di strumenti di misurazione che forniscano evidenza dell'efficacia;
- si intende da applicare in ambito Istruzione e Formazione professionale a livello di sistema, di soggetto che eroga e che rilascia qualifiche;
- pone forte enfasi sul miglioramento continuo sulla base di una solida cooperazione a livello europeo, nazionale, regionale e locale;
- pone forte enfasi sullo scambio di buone pratiche non solo a livello nazionale ma anche locale e regionale attraverso le reti esistenti, compreso il network EQAVET. L'importanza della attività della Rete EQAVET è tale che il suo acronimo e quello del Quadro vengano utilizzati indistintamente.

Rapporto della Valutazione dei Pari (Peer Review Report)

È il rapporto finale del Peer Review ed è elaborato dai Pari. Generalmente il Pari Coordinatore, coadiuvato dall'Esperto di Valutazione, scrive il Rapporto sulla base degli appunti presi dai Pari, delle discussioni interne tra Pari e dell'esito della validazione comunicativa. Tutti i Pari contribuiscono al Rapporto in quanto il Gruppo di Pari è responsabile collegialmente del Rapporto stesso.

Rapporto di Autovalutazione (Self-Report)

Il Rapporto di Autovalutazione contiene i risultati dell'autovalutazione condotta dall'organizzazione che eroga educazione per gli adulti prima di una Valutazione tra Pari. È un documento di base per la Valutazione tra Pari.

Rete di Peer Review (Peer Review Network)

Le Valutazioni tra Pari possono essere condotte in reti di centri/istituti di educazione per adulti. La rete può essere creata per la conduzione di una Valutazione tra Pari o, in alternativa, può trattarsi di una rete esistente che ha deciso di condurre Revisioni tra Pari. Le Reti di Valutazione tra Pari possono rivelarsi un utile mezzo per lo scambio di buone prassi e per lavorare insieme al miglioramento dell'offerta di Educazione degli Adulti. Un esempio di rete transnazionale è lo European Peer Review Network gestito dalla European Peer Review Association (EPRA).

Riconoscimento dei risultati dell'apprendimento

Processo di attestazione ufficiale degli apprendimenti acquisiti attraverso la certificazione di unità o qualifiche.

Riconoscimento degli apprendimenti pregressi

Validazione degli apprendimenti, siano essi prodotti in contesti formali, non-formali o informali, acquisiti fino al momento della richiesta di validazione stessa.

Risultati dell'apprendimento

La combinazione di conoscenze, abilità e competenze che un individuo adulto ha acquisito e/o è in grado di dimostrare a seguito del completamento di un processo di apprendimento, sia esso formale, non-formale o informale.

Validazione comunicativa

La validazione comunicativa è una tecnica utilizzata nella ricerca sociale qualitativa per potenziare la validità dei risultati: il feedback sui risultati è richiesto sistematicamente ai diversi stakeholder per verificare i dati raccolti e la loro interpretazione. Nel processo di Valutazione tra Pari, una validazione comunicativa può essere eseguita ogni volta che è necessario ed in gran parte dei casi sarà utilizzata nelle fasi finali della Visita, ad esempio, poco prima, durante o dopo la sessione di feedback con l'organizzazione di Educazione degli Adulti.

Validazione dei risultati dell'apprendimento

Processo di conferma da parte di un ente autorizzato di quanto un individuo ha acquisito in termini di risultati misurabili dell'apprendimento rispetto ad uno standard definito.

Valutazione tra Pari nell'ambito dell'educazione degli Adulti

La Valutazione tra Pari in ambito EdA è una forma di valutazione esterna che ha l'obiettivo di supportare le organizzazioni che erogano educazione per gli adulti valutate nelle iniziative di sviluppo e di assicurazione della qualità.

Un gruppo esterno di esperti, i Pari, sono chiamati a valutare la qualità di diversi settori dell'organizzazione, ad esempio, la qualità delle opportunità di apprendimento in età adulta erogata dai singoli dipartimenti o dall'intera organizzazione. Durante il processo di valutazione, generalmente i Pari visitano l'istituto valutato.

Valutazione formativa

La valutazione formativa¹¹ è una valutazione continua che ha l'obiettivo di migliorare ("formare") l'oggetto della valutazione che può essere, per esempio, un'Area Qualità, un'intera organizzazione, un programma, un progetto, un prodotto, un intervento, una policy oppure una persona. Nel caso della Valutazione tra Pari Europea, una valutazione formativa è eseguita in determinate aree o dipartimenti dell'organizzazione in ambito di educazione degli adulti.

¹¹ Si veda Glossar wirkungsorientierte Evaluation, Univation-Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, Köln (2004) and Nancy Van Note Chism: Peer Review of Teaching (1999).

L'obiettivo principale della valutazione formativa è quello di supportare ulteriori miglioramenti e uno sviluppo sostenibile (laddove la valutazione sommativa è orientata verso il monitoraggio e l'assicurazione qualità). Può essere utilizzata per scambiare e condividere informazioni e per fornire feedback al personale, ai discenti adulti e alle altre persone coinvolte. Nel caso della Valutazione tra Pari Europea, i risultati della valutazione formativa sono principalmente rivolti all'organizzazione valutata, affinché possano essere utilizzati per lo sviluppo interno della qualità.

Valutazione sommativa

La valutazione sommativa¹² mira a conclusioni finali sulla qualità e sull'utilità dell'oggetto della valutazione che può essere, per esempio, un'Area Qualità, un'intera organizzazione, un programma, un progetto, un prodotto, un intervento, una policy oppure una persona. La valutazione sommativa è orientata al controllo della qualità ed alla rendicontazione esterna. Utilizza spesso informazioni quantitative e comparative per fornire raccomandazioni sulle possibili azioni, come il mantenimento, l'ampliamento o il ridimensionamento dell'oggetto della valutazione. Pertanto, la valutazione sommativa sostiene anche il processo decisionale delle autorità politiche e degli enti finanziatori.

Valutazione dei risultati dell'apprendimento

(termine correlato: valutazione degli apprendimenti pregressi)

Il processo di valutazione delle conoscenze, del saper fare, delle abilità e/o delle competenze di un individuo rispetto a criteri predefiniti (aspettative in termini di apprendimento, misurazione degli apprendimenti). La valutazione è tipicamente seguita da validazione e certificazione.

Servizi di supporto all'apprendimento

I discenti adulti hanno solitamente importanti priorità oltre le attività di apprendimento. I servizi di supporto sono definiti come servizi e risorse in grado di accompagnare gli adulti attraverso i loro percorsi di apprendimento permanente mentre questi gestiscono anche impegni familiari e lavorativi. Esempi di Servizi di Supporto che facilitano la partecipazione e l'efficacia delle opportunità di apprendimento in età adulta in termini di competenze personali e professionali sviluppate sono:

- organizzazione flessibile (orari, moduli, etc.)
- migliori infrastrutture digitali – per l'erogazione di percorsi educativi online o misti
- custodia dei bambini
- etc.

Triangolazione

Nella ricerca sociale, la metodologia che prevede l'inclusione di metodi e fonti diverse viene definita triangolazione. L'uso di metodi diversi e di fonti diverse di informazione nella raccolta dei dati contribuisce alla qualità della valutazione in termini di obiettività, affidabilità e validità. La sollecitazione di punti di vista diversi da vari stakeholder durante la Visita dei Pari fornirà ai Pari un quadro della situazione più accurato e completo.

¹² Si veda Glossar wirkungsorientierte Evaluation, Univation-Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, Köln (2004) and Nancy Van Note Chism: Peer Review of Teaching (1999).



L'adattamento del Manuale all'ambito dell'Apprendimento in età adulta è stato realizzato grazie al supporto ricevuto per il progetto ERASMUS+:
PRALINE - Valutazione tra Pari in Adult Learning to Improve formal and Non-formal Education - (2014-1-IT02-KA204-003626 – CUP J73J14000200004)

La presente pubblicazione rispecchia solo la visione degli autori e la Commissione non può essere responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Coordinato da:

Associazione FORMA.Azione s.r.l. - Via Luigi Catanelli 19 - 06135 Perugia, Italy - Telefono: +39.0755997340 - e-mail: liuti@azione.com - www.azione.com