

{ Italiano ToolBox



PEER REVIEW TOOL BOX

1. Applicazione della Metodologia della Pari Review in OCT

OCT ha avuto come obiettivo di utilizzare l'approccio formativo della Peer Review, incrementando l'interesse delle istituzioni coinvolte verso forme di apprendimento reciproco.

OCT ha realizzato un ciclo di 3 Peer Review transnazionali e interrelate - in cui tutte le istituzioni valutate istituzioni erano partner di progetto -, gestite da SAIP con il contributo rilevante del personale delle istituzioni coinvolte; un esperto esterno ha supervisionato tutte le esperienze per assicurare la qualità del processo implementato.

La procedura di Peer Review adottata in OCT si è basata sulle fasi standard del processo di Peer Review europeo:

- Fase preparatoria: ha incluso soprattutto la realizzazione di un Self-Report delle istituzioni valutate, la identificazione e la formazione dei Pari, l'organizzazione di una Visita;
- Visita: ha incluso soprattutto una visita delle strutture, interviste a diversi gruppi di stakeholder, un feedback orale alla fine di ogni Visita;
- Realizzazione di un report finale: i Pari hanno inviato una prima bozza alle istituzioni valutate e poi una copia revisionata è loro restituita affinché redigessero il report finale.

2. Esperienze di Peer Review.

2.1 Il ciclo di Peer Review transnazionali in OCT.

OCT prevedeva 3 Peer Review transnazionali interne alla partnership e legate da un rilevante valore aggiunto in termini di apprendimento reciproco.

L'intero processo è stato coordinato da SAIP e supervisionato da un esperto italiano, membro del progetto originario sulla Peer Review nella formazione professionale iniziale, che ha partecipato ad ogni Visita.

Città, nazione	Focus della Pari Review	Istituzione Valutata	Periodo	Nazionalità dei membri del gruppo dei Pari (*)
Coria, Spagna	Corsi Escuela Taller Coria VI	Patronato de Formacion y Empleo del Comune di Coria (PFE)	14 e 15 Maggio 2009	Spagnola, Italiana e Greca
Latina, Italia	Progetti di tirocinio realizzati con approccio partecipativo	Dipartimento per l'Impiego e la Formazione della Provincia di Latina, Italia	9 e 10 Dicembre 2009	Spagnola, Italiana e Greca
Atene, Grecia	Programmi di formazione finanziati dal FSE	Centro di Formazione professionale della HMA, Hellenic Management Association	8 e 9 Giugno 2010	Spagnola, Italiana, Greca e Romena

(*) comprende i Pari, il Coordinatore della Pari Review e un Supervisore esterno.

2.2 Prima Peer Review realizzata a Coria, Spagna.

Descrizione del PFE, la istituzione valutata.

Lo scopo principale del PFE - Patronato de Formación y Empleo - di Coria è la promozione dell'orientamento e della formazione per l'impiego ad ogni livello, e la promozione dello sviluppo socio economico della comunità di Coria, attraverso programmi propri o promossi da altre istituzioni.

Formazione e sviluppo sono promossi in diversi ambiti economici, tra cui:

- ambiente e agricoltura
- industria, artigianato, edilizia e conservazione immobili storici;
- servizi al turismo

Vengono inoltre gestiti programmi complementari educativi e culturali, oltre a attività di ricerca tese a migliorare i risultati attesi dalle citate attività.

Scopi, obiettivi e benefici della prima Peer Review

Questa Peer Review è stata focalizzata sui corsi di formazione della Escuela Taller (ET) Coria VI, uno specifico programma di formazione realizzato dal PFE.

La Visita è stata realizzata a Coria, presso il Patronato de Formación y Empleo il 14 e 15 Giugno 2009, coinvolgendo diversi membri dello staff del PFE, quali il Facilitatore (il responsabile per i progetti transnazionali del PFE), il Direttore del PFE, il coordinatore dei formatori e due formatori dei programmi ET.

La motivazione principale per la realizzazione di una valutazione presso il PFE è riferibile alla mancanza di un sistema di gestione della qualità e alla possibilità di utilizzare questa esperienza come un punto di partenza per adottarne uno.

Il PFE considerava tra i benefici della Peer Review l'introduzione di un sistema di gestione della qualità e la adozione di strumenti pratici e personalizzati per la valutazione interna ed esterna della Escuela Taller.

L'esperienza di Peer Review è stata attivamente supportata anche dalla Junta de Extremadura, interessata a testare questa metodologia per ulteriori applicazioni nel suo territorio, dove i corsi ET sono attivi dal 2002 senza un sistema di qualità; attualmente i corsi ET hanno solo un monitoraggio periodico a cura del SEXPE (Servicio Extremeño Público de Empleo).

La Junta considerava tra i benefici della Peer Review lo sviluppo di una metodologia di valutazione trasferibile ad altre attività ET e a programmi di formazione realizzati nella Comunidad Autónoma de Extremadura.

Inoltre, il PFE considerava la Peer Review uno strumento molto importante per incrementare la credibilità e la fiducia degli imprenditori locali nei programmi ET e più in generale nella formazione professionale del PFE.

Il PFE era interessato principalmente a:

- identificare la coerenza tra gli obiettivi istituzionali del programma ET e l'organizzazione e i contenuti dei corsi ET Coria VI, con attenzione specifica al rispetto dei requisiti della normativa nazionale sul riconoscimento dei titoli;
- valutare il livello di apprezzamento della popolazione di Coria;
- valutare l'utilità dei programmi ET e di Coria VI a livello locale rispetto ai nuovi fabbisogni del mercato del lavoro;

Inoltre, il PFE e rappresentanti della Diputación de Cáceres e della Junta de Extremadura erano molto interessati a testare la procedura di Peer Review per una eventuale applicazione a tutti i programmi ET.

Il focus della Peer Review.

Escuela Taller eroga formazione – laboratori e formazione professionale - a disoccupati tra i 16 e i 25 anni iscritti presso i Centri di Impiego del SEXPE (Extremeño Public Impiego Service), per favorirne l'accesso al mercato del lavoro.

ET ha durata di due anni: nel primo semestre i beneficiari studiano formazione pratica e teorica e formazione specifica sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, percependo un sussidio economico.

Nei successive 18 mesi i beneficiari proseguono la formazione e sottoscrivono un contratto come studenti/lavoratori con il Comune di Coria, ricevendo il 75% del salario minimo previsto per i lavoratori pubblici.

Nella ET Coria VI gli studenti possono ottenere una qualifica in: costruzioni, falegnameria e carpenteria e ottenere un Certificato di Competenza (come carpentieri o muratori) o uno certificato non ufficiale (come muratori).

Ogni formazione prevede formatori specializzati e coordinatori appositamente dedicati.

Il programma ET è basato su 4 aree chiave: contenuti teorici e pratici; calendario; metodi, strategie di insegnamento, materiali e strumenti, supporti all'insegnamento; valutazione.

I programmi sono stabiliti seguendo il Catalogo Nazionale e i requisiti nazionali ET, secondo una revisione del gruppo docenti in relazione agli obiettivi del progetto ET Coria VI approvato dalla Junta de Extremadura.

Specifiche Aree di Qualità.

Area Qualità 1 Apprendimento e Insegnamento

I programmi ET che rispondono a requisiti specifici del Regolamento Nazionale per singoli ruoli professionali (Catalogo Nacional), possono rilasciare qualifiche di livello nazionale.

Principale scopo dei programmi ET è supportare la conservazione ordinaria e straordinaria e la ristrutturazione di immobili storici e di pregio; alcuni requisiti del Regolamento Nazionale non sono pienamente rispettati o sono ridotti, rispetto alle unità di apprendimento.

Il PFE considera la Peer Review in grado di evidenziare le principali criticità nell'attuale approccio ai programmi ET e supportare lo sviluppo di adeguate soluzioni.

Area Qualità 11 –Partecipazione e interazione sociale

Il processo partecipativo sta incrementando la sua rilevanza per lo sviluppo locale di attività finanziate dal FSE nel campo della formazione professionale.

Il PFE intende stimare l'approvazione e l'apprezzamento della popolazione di Coria rispetto all'utilità dei programmi ET come strumento per la conservazione ordinaria e straordinaria e la ristrutturazione di immobili storici e di pregio.

Composizione del Gruppo dei Pari

Il gruppo dei Pari era composto da 2 Pari Spagnoli, 3 Pari transnazionali (2 dall'Italia, 1 dalla Grecia), il Coordinatore della Peer Review e l'esperto in valutazione (entrambi dall'Italia).

Candida Sevilla Solano (Pari spagnolo)

Lavora come specialista in formazione c/o Organismo Autonomo para el Desarrollo Local (OADL), della Diputación de Cáceres; ha una esperienza di insegnamento di 17 anni in progettazione, formazione formatori, orientamento e consulenza, sviluppo di corsi di formazione, sviluppo di competenze professionali, in assicurazione qualità e sviluppo di procedure di qualità.

Ha maturato esperienze transnazionali sulla imprenditorialità, e-learning e mobilità degli studenti.

Carmen Alonso Merino (Pari spagnolo)

Lavora come ricercatore tecnico sul mercato del lavoro presso Organismo Autonomo para el Desarrollo Local (OADL) della Diputacion de Caceres; ha insegnato dal 1997 al 2004 (management e formazione, autoimpiego, temi inerenti fisco e consulenza del lavoro) ed ha esperienze professionali nello sviluppo locale e nelle misure a supporto della parità di genere finanziate da fondi europei.

Ha inoltre esperienze a livello transnazionale in bilancio della Parità di Genere. (Irlanda e Danimarca).

Apostolo Xirafis (Pari transnazionale)

A. Xirafis è capo del dipartimento finanziario ed amministrativo del Greek Economic and Social Council (OKE); è membro della Hellenic Management Association.

A. Xirafis ha esperienza professionale nei temi dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e in metodologie di formazione innovative; è membro del Comitato per il Piano per lo Sviluppo del Dialogo Sociale in Europa, membro del Comitato di studio presso il National Accreditation Centre for Continuing Professionale Formazione (EKEPIS).

Le sue principali esperienze transnazionali sono centrate su progetti sull'invecchiamento della popolazione lavorativa e sulle procedure di dialogo sociale.

Sandro Middei (Pari transnazionale)

E' project manager e progettista formativo per Albafor, SpA Albano, in Provincia di Roma; ha 2 anni di esperienza come formatore (2002 - 2004) sui temi del mercato del lavoro; ha sviluppato competenze professionali nell'orientamento e consulenza, sviluppo di programmi formativi e gestione di gruppi, oltre a sviluppare uno specifico background sui temi dello sviluppo e assicurazione della qualità.

E' consulente SAIP nel progetto OCT; ha una vasta esperienza a livello transnazionale nella gestione di programmi Equal e LdV e ha sostenuto soggetti romeni eroganti formazione professionale nel programmare attività finanziate dal FSE.

Francesco Ulgiati (Pari transnazionale)

E' un funzionario della Provincia di Latina, responsabile per la pianificazione strategica, operativa e per la realizzazione, gestione e valutazione di attività formative a livello locale.

Ismene Tramontano (Esperta di valutazione e supervisore del processo)

E' ricercatrice presso l'Isfol, Project Leader per le attività di Assicurazione della Qualità nella formazione professionale; è attiva in diversi progetti europei tra i quali "Pari Review in Initial VET" progetto LdV (AT/04/C/F/TH-82000) e il progetto "Peer Review extended".

E' coordinatrice del processo di Peer Review a livello nazionale ed europeo, partecipa alla ENQA-VET, European Network for Quality Assurance in VET, e, come esperto nazionale, fa parte di diversi gruppi tematici quali "Tools for Quality Assurance and "Making VET more attractive".

Anna Caragnano (Coordinatore della Pari Review)

E' consulente SAIP; ha maturato una esperienza di 10 anni nella gestione di progetti azionali ed europei sullo sviluppo delle risorse umane, sviluppo locale, formazione e formazione professionale.

E' progettista di formazione e manager di progetti finanziati dal FSE.

Raccolta dei dati.

I Pari hanno raccolto informazioni effettuando una visita ai locali del PFE, attraverso la presentazione delle attività ET Coria VI fatta dal personale del PFE, analisi di documenti addizionali, interviste e osservazione di attività formative della ET.

Le interviste sono state realizzate da due o tre Pari e hanno incluso: uno studente di un corso ET Coria VI, uno studente di un precedente corso ET, un rappresentante della Asociacion Empresarial de Coria y Comarca (ASECOC), un rappresentante dell'UGT regionale, un formatore in muratura, un formatore in falegnameria, un rappresentante della Junta de Extremadura.

Quindi due o tre Pari hanno osservato attività formative teoriche e di laboratorio (falegnameria); inoltre è stata realizzata una intervista informale al coordinatore pedagogico di ET Coria VI per approfondire alcune questioni sul PFE e su ET Coria VI.

Valutazione delle Aree Qualità.

La prima Peer Review è stata focalizzata sulle seguenti due Aree Qualità:

- Area Qualità 1 Apprendimento e Insegnamento
- Area Qualità 11 Partecipazione e interazione sociale

Per quanto riguarda l'Area 1 la valutazione si è focalizzata sui seguenti criteri: contenuti della formazione, pianificazione delle lezioni, creazione del processo di insegnamento e apprendimento, promozione delle qualifiche chiave (soft skills), qualità delle attività di orientamento e consulenza per gli studenti, qualità delle informazioni fornite agli studenti.

Per quanto riguarda l'Area 11 - la valutazione si è focalizzata sui seguenti criteri: integrazione degli studenti nella vita istituzionale, livello della interazione sociale tra insegnanti e studenti.

2.3 Seconda Peer Review realizzata a Latina, Italia.

Descrizione del Dipartimento per l'Impiego e la Formazione della Provincia di Latina, l'Istituzione valutata.

La Provincia di Latina è organizzata in Dipartimenti tematici, quello delle politiche per l'Impiego e la Formazione professionale è stato riorganizzato nel 2000, al termine di una delle principali azioni di devolution di questo settore.

Il Dipartimento: promuove la occupabilità di tutte le categorie di potenziali disoccupati, con particolare attenzione ai più giovani e ai target più deboli; supporta l'incontro tra domanda ed offerta nel mondo del lavoro; integra i diversi servizi locali (centri per l'Impiego, centri informativi, associazioni professionali ed imprenditoriali locali) supporta l'occupazione di disabili.

Il Dipartimento amministra ed effettua il monitoraggio sulla gestione generale e didattica di: attività di formazione autorizzate, - attività realizzate a pagamento all'interno di regolamenti regionali attraverso scuole private accreditate; attività di formazione (qualificazione e specializzazione) della Terza Area realizzate nelle Scuole tecniche superiori e Scuole professionali con curricula co-definiti con la Regione Lazio.

Il Dipartimento, dopo aver effettuato una analisi dei fabbisogni locali, autorizza i corsi gratuiti e a pagamento e effettua il monitoraggio e la valutazione ex ante, in itinere ed ex post, realizzando inoltre: organizzazione e gestione, procedure preliminari di verifica esistenza di requisiti amministrativi, approvazione e pubblicazione di avvisi pubblici, raccolta, valutazione e selezione delle proposte per l'accesso ai FSE; notifiche ai beneficiari del FSE e firma dei contratti di gestione; attivazione e monitoraggio delle attività, gestione dei cambiamenti in itinere, raccolta, analisi e approvazione finale dei report economici; eventuale revoca di fondi allocati.

Il Dipartimento sta sviluppando un approccio alla qualità per la realizzazione ed erogazione di corsi di formazione professionale in cui la assicurazione qualità è un tema rilevante, dato che fino ad oggi nessuna politica della qualità era stata adottata.

Scopi, obiettivi e benefici della seconda Peer Review.

Il personale coinvolto ha incluso il Direttore del Dipartimento, il Facilitatore e il manager e coordinatore delle attività di formazione a livello locale.

La Visita è stata realizzata a Latina il 9 e 10 Dicembre 2009.

La Provincia di Latina sta introducendo un processo partecipativo di local governance, allo scopo di creare e supportare reti locali della formazione professionale (coinvolgenti erogatori della formazione, imprese, parti sociali, sindacati, Autorità di gestione del FSE) per incrementare la efficacia del match tra domanda del mercato del lavoro e offerta della formazione professionale.

La Provincia di Latina ha realizzato, tra gli altri, due progetti a supporto dell'ingresso di donne disoccupate nel mondo del lavoro, attraverso un approccio innovativo alla local governance per i fondi FSE e la Formazione professionale.

La Provincia di Latina considera questo approccio una Buona Pratica che potrebbe essere adottata per altre categorie di disoccupati.

La Provincia di Latina ha ritenuto la Peer Review uno strumento utile per valutare ed analizzare queste due esperienze e far emergere e risolvere debolezze, nonché rinforzare i punti forti; ha utilizzato i risultati della Peer Review per creare un ulteriore progetto di tirocinio realizzato nel 2010.

Il focus della Peer Review.

Il Dipartimento realizza diverse attività e progetti con l'approccio partecipativo alla local governance (includendo nel processo gli enti erogatori della formazione, imprese, parti sociali).

Ha realizzato due progetti a supporto dell'accesso di donne disoccupate nel mercato del lavoro, entrambi finanziati dal FSE e realizzati in house dalla Provincia tramite la sua agenzia (Agenzia Latina Formazione Lavoro).

Il primo progetto "GO IN Sperimentazione di politiche di Governance per l'Innovazione del Sistema Formativo" è stato realizzato nel 2008 ed era indirizzato a 3 diversi target, il secondo "Tirocini al femminile Sperimentazione di un dispositivo locale di tirocini formativi" è stato realizzato nel 2009 ed era indirizzato solo a un target femminile.

La Provincia di Latina, visti i risultati positivi del progetto "GO IN" ne ha replicato l'approccio focalizzandolo su un unico target, trasferendo metodologie e strumenti testati come un buona pratica da adottare.

In entrambi i progetti le principali associazioni imprenditoriali hanno collaborato con l'Agenzia Latina Formazione Lavoro ed entrambi i progetti hanno perseguito finalità di parità di genere, supportando le donne nel migliorare le proprie competenze e riducendo i fenomeni di segregazione nel mercato del lavoro e nei percorsi di carriera.

GO IN ha programmato attività di valutazione delle competenze, orientamento e un tirocinio formativo di 3 mesi supportato da una borsa lavoro; 92 donne hanno presentato domanda di partecipazione, 72 hanno ricevuto la borsa lavoro; sono stati 68 i tirocinii completati in imprese locali, il 15% dei tirocinanti ha concluso contratti di lavoro.

"Tirocinii al femminile" ha programmato attività di formazione per i tutor e gli Animatori di impresa, due mesi di tirocinio in impresa con borsa lavoro; le richieste pervenute sono state 450, con l'assegnazione di 148 borse lavoro, il completamento di 142 tirocini e il 25% dei tirocinanti che hanno sottoscritto contratti di lavoro.

Aree di Qualità specifiche.

Area Qualità 11: relazioni esterne e internazionalizzazione

La Provincia di Latina ha sviluppato e testato un approccio innovativo alla local governance nella formazione professionale che tuttavia ha coinvolto solo la "domanda" di lavoro ed è stato guidato prevalentemente dalle imprese.

La Provincia è interessata a ampliare questo approccio coinvolgendo tutti gli stakeholder rilevanti fin dalle prime fasi di creazione e programmazione delle attività.

Area Qualità 13: Mainstreaming di genere

Nel 2008 e 2009 la Provincia di Latina ha sviluppato azioni rilevanti per supportare donne disoccupate nell'accesso al mercato del lavoro, riducendo la segregazione di genere ed è interessata a rendere i tirocini una attività ricorrente da integrare con altre attività in essere, incrementando inoltre la partecipazione attiva delle donne e di loro associazioni in future attività.

Composizione del Gruppo di Pari.

Il Gruppo era composto da 1 Pari italiano e 3 Pari transnazionali (2 dalla Spagna e 1 dalla Grecia), il Coordinatore della Peer Review e l'esperto di valutazione (entrambi dall'Italia).

Apostolo Xirafis (Pari transnazionale)

A. Xirafis è capo del dipartimento finanziario ed amministrativo del Greek Economic and Social Council (OKE); è membro della Hellenic Management Association.

A. Xirafis ha esperienza professionale nei temi dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e in metodologie di formazione innovative; è membro del Comitato per il Piano per lo Sviluppo del Dialogo Sociale in Europa, membro del Comitato di studio presso il National Accreditation Centre for Continuing Professional Formazione (EKEPIS).

Le sue principali esperienze transnazionali sono centrate su progetti sull'invecchiamento della popolazione lavorativa e sulle procedure di dialogo sociale.

Isidoro Fagundo (Pari Transnazionale)

Isidoro Fagundo è project coordinator presso il Patronato de Formación y Empleo del Comune di Coria, Spagna; ha 2 anni di esperienza come formatore nei temi della gestione e monitoraggio dell'ambiente, ha esperienze professionali nello sviluppo di progetti innovativi per la formazione professionale e le pari opportunità.

Gloria Gonzalez (Pari Transnazionale)

Gloria Gonzalez Ovola è il Direttore Generale della Formazione per l'Impiego del Governo Regionale della Extremadura (Spagna), Dipartimento della Formazione per l'Impiego, per il Ministero Regionale delle Pari Opportunità e dell'Impiego.

Ha 20 anni di esperienza in formazione soprattutto in filologia spagnola, gestione culturale e gestione di centri innovativi ed educativi; ha coordinato diversi programmi per l'impiego e la formazione, ha lavorato come Agente per l'Impiego e lo sviluppo locale ed ha coordinato due progetti Equal.

Stefano Bianchi (Pari italiano)

Stefano Bianchi è consulente in formazione e sviluppo delle organizzazioni; ha 8 anni di esperienza nella formazione management e assicurazione della qualità, comunicazione e competenze relazionali, strategie di marketing di sviluppo, competenze manageriali.

Inoltre ha maturato esperienze nella valutazione delle risorse umane e nelle strutture e relazioni di impresa; è formatore e analista di sistemi e strumenti di qualità.

Ismene Tramontano (Esperta di valutazione e supervisore del processo)

È ricercatrice presso l'Isfol, Project Leader per le attività di Assicurazione della Qualità nella formazione professionale; è attiva in diversi progetti europei tra i quali "Pari Review in Initial VET" progetto LdV (AT/04/C/F/TH-82000) e il progetto "Peer Review extended".

È coordinatrice del processo di Peer Review a livello nazionale ed europeo, partecipa alla ENQA-VET, European Network for Quality Assurance in VET, e, come esperto nazionale, fa parte di diversi gruppi tematici quali "Tools for Quality Assurance and "Making VET more attractive".

Anna Caragnano (Coordinatore della Pari Review)

È consulente SAIP; ha maturato una esperienza di 10 anni nella gestione di progetti nazionali ed europei sullo sviluppo delle risorse umane, sviluppo locale, formazione e formazione professionale.

È progettista di formazione e manager di progetti finanziati dal FSE.

Raccolta dei dati.

I Pari hanno raccolto informazioni attraverso: la visita delle strutture (cucine e laboratorio di pasticceria, laboratori di meccanica e di riparazioni auto, laboratorio per estetiste/parrucchiere) che ospitano le attività di formazione realizzate dal Dipartimento per l'Impiego e Formazione della Provincia di Latina; osservazione di attività formative; presentazione delle attività svolte dal Dipartimento fatta dai manager del Dipartimento e della Agenzia Formazione e Lavoro, interviste e un focus group.

Le interviste sono state realizzate prevalentemente da tandem di Pari con la supervisione di I. Tramontano e il coordinamento di A. Caragnano.

I Pari hanno intervistato: 2 ex allieve dei "Tirocini formativi", 2 ex allieve di GO IN, rappresentanti di due associazioni datoriali coinvolti in entrambe le esperienze, rappresentanti di due imprese locali ospitanti tirocinanti, il coordinatore generale di entrambe le esperienze, il coordinatore didattico di Tirocini Formativi, l'animatore di impresa di una associazione datoriale coinvolta in entrambe le esperienze e la Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità.

I Pari, dopo aver discusso sulle opinioni formatesi, hanno partecipato ad un focus group insieme con rappresentanti di sindacati e associazioni datoriali, l'Agenzia Formazione e Lavoro della Provincia di Latina, un rappresentante del Servizio di Assistenza Tecnica per la Provincia di Latina, la Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità.

Valutazione delle Aree di Qualità.

La Peer Review è stata focalizzata su:

Area Qualità 11: relazioni esterne e internazionalizzazione:

La valutazione ha riguardato i seguenti criteri: qualità della informazione fornita ai target interessati e agli attori chiave; processo di identificazione e cooperazione con gli stakeholder rilevanti.

Area Qualità 13: Gender mainstreaming

La valutazione ha riguardato il Mainstreaming delle Pari Opportunità

2.4 La Terza Peer Review realizzata ad Atene, Grecia.

Descrizione della HMA e del suo Centro di Formazione Professionale (CFP), l'istituzione valutata.

HMA è una organizzazione no profit per lo sviluppo, la promozione e la applicazione di moderni principi, metodi e tecniche del management nei settori privato e pubblico in Grecia e all'estero.

HMA eroga servizi ai suoi soci attraverso 5 Istituti specializzati in funzioni manageriali; realizza circa 90 eventi per anno.

Le principali attività della HMA si riferiscono a:

Formazione open: seminari realizzati in: formazione formatori, amministrazione, management, gestione risorse umane, Marketing, vendite, Production Management, Banking, Financial Management, Informatica.

Formazione "In-company" Riferibile soprattutto al come gli executive o gruppi di executive possono affrontare e risolvere problemi, raggiungendo gli obiettivi dell'impresa e bilanciando tra i propri obiettivi e quelli della impresa.

Formazione Certificata HMA co-opera con prestigiose organizzazioni di formazione europee che offrono i propri corsi in Grecia: Chartered Institute of Management – Formazione Certificata in vendite - , Organisation Quality

– Diploma in Manager di sistemi Qualità, Carlson Learning Company.

Programmi post laurea: in cooperazione con il Chartered Institute of Marketing, Henley Management College, European Marketing Confederation, Chartered Institute of Bankers

Il CFP di HMA è uno dei 284 CFP certificati in Grecia; realizza programmi di formazione finanziati dal FSE e principalmente indirizzati a disoccupati e occupati full time; è specializzato in: ambiente, salute e benessere, cultura e sport, pedagogia, economia e management, TIC, turismo e servizi, trasporti, agricoltura.

Il CFP di HMA partecipa ad avvisi nazionali relativi a programmi educativi, solitamente gestiti da ministeri nazionali; è accreditato EKEPIS (National Accreditation Centre for Continuing Formazione Professionale) un organismo autonomo supervisionato dal Ministro del Lavoro.

Scopi, obiettivi e benefici della terza Peer Review.

Il personale coinvolto nella Peer Review ha incluso Yannis Kalyvas, manager della formazione del CFP, Cryssa Farlani coordinatore delle attività di formazione valutate e il Facilitatore Fanianna Gofa, assistita da Christos Rakovitis.

La Visita è stata realizzata ad Atene l'8 e il 9 Giugno 2010.

Il manager per la formazione del CFP ha colto l'occasione del progetto OCT per proporre al General Manager di HMA di far valutare il CFP; la Peer Review sembrava la opzione più appropriata, soprattutto data la presenza di Pari transnazionali esperti in formazione finanziata dal FSE.

Le aspettative erano principalmente di scoprire e esaminare possibili gap, debolezze, problemi nelle attività del CFP e ottimizzare li processi di amministrazione e valutazione.

Il focus della Peer Review.

Il CFP di HMA ha realizzato, tra gli altri, due corsi di formazione per disoccupati: "Introduzione all'uso e all'operatività dei GIS" e "Abilità informatiche di base"; i corsi sono stati selezionati in quanto finanziati dal FSE e completati da circa due anni, un tempo adeguato per valutare i risultati prima che diventino obsoleti.

"Introduzione all'uso e all'operatività dei GIS" (realizzato tra il 2007 e il 2008).

Questo corso era parte delle azioni della Misura 1.3 del Programma operativo "Impiego e Formazione Professionale: "Sviluppare e rinforzare interventi ed azioni per disoccupati per adattare le loro competenze al mercato del lavoro", che si solito include azioni di formazione professionale continua per disoccupati nei settori a maggior richiesta delle imprese.

Nello specifico, il corso risponde alle esigenze del mercato del lavoro fornendo competenze adeguate a diplomati di Istituti Tecnici che intendono lavorare come specialisti nell'uso e operatività dei Geographical Information System.

La proporzione di ore di formazione teorica e pratica era del 70-30% (280 ore teoriche e 120 di pratica).

"Abilità informatiche di base". (19 seminari).

Scopo dei seminari era di formare disoccupati per ottenere abilità informatiche e di comunicazione TIC e accedere alla certificazione ECDL; il CFP ha realizzato 19 seminari (100 ore ognuno) la cui parte teorica è stata realizzata presso HMA. Obiettivo erano diplomati delle scuole superiori (istituti di formazione professionale, istituti tecnici) e laureati per fornire loro le competenze necessarie a utilizzare il PC e ottenere la certificazione ECDL di quanto appreso in informatica e TIC, una certificazione riconosciuta dalla O.E.E.K., l'Organizzazione per la Educazione e Formazione Professionali.

Al termine di ogni seminario i formati si sottoponevano al test ECDL.

Il processo formativo era chiaramente orientato alle attività pratiche; la sala computer era dotata di un PC per allievo per permettere di utilizzare, creare e scoprire le funzioni del PC e le potenzialità di Word, Excel, Powerpoint, Internet Explorer e Outlook.

Aree Qualità specifiche.

La Peer Review si è focalizzata su due Aree di Qualità:

Area Qualità 3: Valutazione

HMA ha considerato che un adeguato processo di valutazione potrebbe migliorare la qualità dei loro programmi di formazione e le performance dei formatori.

Il CFP non effettua valutazione formativa ma utilizza solo procedure di base rispondenti alle richieste specifiche dei regolamenti FSE; un comitato interno seleziona i potenziali allievi sulla base anche dei curriculum vitae.

Il CFP non restituisce agli allievi alcun tipo di feed back rispetto alle loro performance, ne' in itinere, ne' al termine delle attività.

Area Qualità 6: Management e Amministrazione

La valutazione di questa area è stata focalizzata solo sul CFP; il CFP è sostenuto da diversi dipartimenti di HMA per i suoi processi essenziali quali supervisione finanziaria, tecnologie e informatica.

HMA ha considerato che un miglior management dei programmi di formazione del CFP potrebbe andare a favore dell'amministrazione generale delle attività formative di HMA e migliorarne la efficienza ed efficacia.

Composizione del Gruppo di Pari

Il Gruppo dei Pari era composto da 1 Pari greco e 3 Pari transnazionali (1 dalla Spagna, 1 dall'Italia, 1 dalla Romania), il Coordinatore della Peer Review e l'Esperto in valutazione (entrambi dall'Italia).

Apostolo Xirafis (Pari nazionale)

A. Xirafis è capo del dipartimento finanziario ed amministrativo del Greek Economic and Social Council (OKE); è membro della Hellenic Management Association.

A. Xirafis ha esperienza professionale nei temi dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e in metodologie di formazione innovative; è membro del Comitato per il Piano per lo Sviluppo del Dialogo Sociale in Europa, membro del Comitato di studio presso il National Accreditation Centre for Continuing Professional Formation (EKEPIS).

Le sue principali esperienze transnazionali sono centrate su progetti sull'invecchiamento della popolazione lavorativa e sulle procedure di dialogo sociale.

Isidoro Fagundo (Pari Transnazionale)

Isidoro Fagundo è project coordinator presso il Patronato de Formación y Empleo del Comune di Coria, Spagna; ha 2 anni di esperienza come formatore nei temi della gestione e monitoraggio dell'ambiente, ha esperienze professionali nello sviluppo di progetti innovativi per la formazione professionale e le pari opportunità.

Dragos Florescu (Pari Transnazionale)

Dragos Florescu è il General Manager di SC Formenerg SA; ha una esperienza di insegnamento di 13 anni (chimica e management), sviluppando inoltre una rilevante esperienza nei sistemi educative di scuole di diverso ordine e grado, servizi di consulenza forniti a parti sociali sulle politiche educative.

E' project manager in progetti nazionali e internazionali finanziati da fondi europei, ha realizzato workshop e meeting con rappresentanti delle imprese in Cina, Singapore, Brasile, USA, Italia, Grecia e ha sviluppato partnership con erogatori della formazione professionale di Austria e Regno Unito.

Ha una rilevante esperienza come valutatore di scuole di diverso ordine e grado in Bucarest, allo scopo di valutare le competenze tecniche dei formatori per migliorare il loro livello.

Sergio Nisi (Pari Transnazionale)

Sergio Nisi ha una esperienza ventennale come consulente per organizzazioni pubbliche e private nello sviluppo locale, progettazione, realizzazione e coordinamento di progetti finanziati dalla Unione Europea (FSE, Equal,

LdV, art. 6 del FSE), ricerca e realizzazione di innovazione nei sistemi della formazione professionale, pari opportunità.

Ha sviluppato una esperienza rilevante come consulente tecnico per autorità pubbliche italiane (NUTS 3) nella innovazione del mercato del lavoro e nei sistemi della formazione professionale: ha disegnato, realizzato e coordinato progetti europei transnazionali in partnership con istituzioni di: Grecia, Germania, Spagna, Portogallo, Francia, Polonia, Romania.

Ismene Tramontano (Esperta di valutazione e supervisore del processo)

È ricercatrice presso l'Isfol, Project Leader per le attività di Assicurazione della Qualità nella formazione professionale; è attiva in diversi progetti europei tra i quali "Pari Review in Initial VET" progetto LdV (AT/04/C/F/TH-82000) e il progetto "Peer Review extended".

È coordinatrice del processo di Peer Review a livello nazionale ed europeo, partecipa alla ENQA-VET, European Network for Quality Assurance in VET, e, come esperto nazionale, fa parte di diversi gruppi tematici quali "Tools for Quality Assurance and "Making VET more attractive".

Anna Caragnano (Coordinatore della Pari Review)

È consulente SAIP; ha maturato una esperienza di 10 anni nella gestione di progetti nazionali ed europei sullo sviluppo delle risorse umane, sviluppo locale, formazione e formazione professionale.

È progettista di formazione e manager di progetti finanziati dal FSE.

Raccolta dei dati.

I Pari hanno raccolto informazioni attraverso: visita ai locali di HMA ad Atene, presentazione delle attività del CFP e interviste, realizzate prevalentemente da coppie di Pari con la supervisione di I. Tramontano e il coordinamento di A. Caragnano.

Le interviste hanno coinvolto: un formatore del corso "Abilità informatiche di base", un formatore dei seminari GIS, un imprenditore che ha ospitato tirocinanti di corsi del CFP, il General Manager di HMA, l'amministratore del CFP, il manager della formazione del CFP, due amministratori del CFP.

Valutazione delle Aree di Qualità.

La terza Peer Review è stata focalizzata su:

Area Qualità 3: Valutazione

La valutazione è stata focalizzata sui seguenti criteri: il concetto di valutazione, la funzione della valutazione nei processi di insegnamento e apprendimento, la trasparenza delle procedure e dell'approccio alla valutazione.

Area Qualità 6: Management e Amministrazione

La valutazione è stata focalizzata sui seguenti criteri: lo stile di management del CFP e della HMA, il processo di presa delle decisioni.

3. I benefici delle Peer Review per i soggetti valutati.

Al termine di ogni Peer Review, durante il feed back di primo livello, le istituzioni valutate sono state accompagnate ad identificare alcune aree di miglioramento; in media le considerazioni dei Pari sono state condivise dai soggetti valutati ed hanno portato alla pianificazione di azioni di miglioramento (ma non alla realizzazione di Piani formalizzati).

Le istituzioni valutate hanno però riportato di diverse azioni realizzate in conseguenza dei risultati delle Peer Review; è utile leggere i commenti diretti dei protagonisti delle Peer Review.

3.1 GLI IMPATTI DELLA PEER REVIEW REALIZZATA AD ATENE così come descritti dalla HMA, Hellenic Management Association.

La Peer Review ci ha permesso di capire meglio i punti di forza e debolezza delle procedure di amministrazione del nostro CFP; lacune e ostacoli del sistema di valutazione sono emersi e i percorsi per migliorare il tutto sono stati individuati.

La Peer Review ha prodotto reazioni positive nel management e nel personale e si intende procedere alla adozione di questa metodologia come modello di autovalutazione.

Il CFP ha una forte consapevolezza dei problemi evidenziati nelle due Aree di Qualità (valutazione e amministrazione e management) e sta al momento esaminando nuove procedure, strumenti ed attività per integrarle nel sistema ISO.

I risultati della Peer Review sono stati riportati al General Manager ed altri dipartimenti di HMA, a stakeholder rilevanti sia tramite e-mail che con contatti diretti.

Inoltre, durante la riunione mensile del personale HMA Yannis Kalivas ha informato i partecipanti sulle procedure e i risultati della Peer Review.

Si è deciso che la procedura di Peer Review sarà presentata al Consiglio dei Direttori di HMA per verificare se questo modello possa essere adottato negli anni a venire.

3.2 Conclusioni sulla Peer Review realizzata a Coria a cura della Junta de Extremadura.

Panoramica sui programmi di ESCUELAS TALLER (ET), CASAS DE OFICIOS (CO) e TALLERES DE EMPLEO (TE)

Negli anni '80 la disoccupazione era molto alta tra i giovani offrendo poche opportunità di impiego e molte difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro; allo stesso tempo molte professionalità artigianali erano a rischio di scomparsa per pensionamento anticipato e mancanza di nuovi rimpiazzi.

Accanto a ciò, però, c'era abbondanza di risorse per il patrimonio artistico immobiliare al fine di evitarne o ridurre il deterioramento in atto.

Nel 1985 i programmi ET e CO nacquero dalla combinazione di questi elementi e nel 1989 nacque il programma TE guidato dal Ministro del Lavoro e dall'Istituto Nazionale dell'Impiego.

Attualmente la gestione e il monitoraggio di questi programmi sono condotti dalle Comunità Autonome, dopo il trasferimento di tutte le competenze in politiche attive dell'impiego alle amministrazioni regionali.

ET CO TE sono programmi di formazione e lavoro che intendono incrementare la occupabilità di disoccupati; i programmi ET sono rivolti a giovani disoccupati tra i 18 e i 25 anni, perlopiù con educazione a livello di scuola secondaria.

Includono una prima fase di formazione e poi formazione in alternanza con attività in impresa e attività professionali; Il programma è suddiviso in semestri, la durata di ogni fase non può essere inferiore a un anno e superiore a due.

Apprendimento e qualificazione pratica sono combinate con l'apprendistato e attività in contesti lavorativi legati al recupero o alla promozione del patrimonio artistico storico-culturale, restauro di immobili e location urbane, recupero o creazione di infrastrutture pubbliche, altre attività di pubblica o sociale utilità che permettono l'inclusione nel mondo del lavoro tramite professionalizzazione e acquisizione di esperienze lavorative.

CO sono programmi rivolti a giovani tra i 16 e i 24 anni che non hanno conseguito un livello di educazione secondario; includono una prima fase di formazione e poi formazione in alternanza con attività in impresa e attività professionali per una durata massima di 1 anno, strutturato in semestri.

TE sono programmi destinati a soggetti di età superiore a 25 anni di durata compresa tra un minimo di 6 mesi a un massimo di 1 anno.

I programmi ET CO e TE hanno migliorato la integrazione della formazione con l'esperienza professionale e la formazione per l'inserimento lavorativo; ciò nonostante è difficile stimare se una conoscenza completa (pratica e teorica) è stata realmente maturata dai partecipanti ai programmi, così come stimare l'utilità di questi strumenti per l'inclusione nel mondo del lavoro.

Ciò accade perché questi programmi non hanno mai incluso azioni di valutazione e sotto questo aspetto la Peer Review realizzata entro il progetto LdV OCT è stato uno strumento molto utile per procedere con dei miglioramenti.

Grazie alla Peer Review ci è stato possibile:

- Conoscere un sistema di valutazione applicabile a tutti questi programmi
- Raccogliere informazioni privilegiate per la pianificazione di nuovi programmi in risposta alle esigenze dell'attuale mercato del lavoro;
- Divenire consapevoli degli aspetti positivi e di quelli migliorabili nei diversi programmi

In questo senso il Governo Regionale della Extremadura, attraverso il Servizio Pubblico per l'Impiego, Direttorato Generale per la Formazione Professionale e l'Impiego ha suggerito al Ministro del Lavoro alcuni miglioramenti per le politiche attive attualmente in via di progettazione.

Questi miglioramenti sono relative al rafforzamento della fase di formazione dei programmi ET CO TE dato che i Pari hanno evidenziato la predominanza dell'aspetto sociale dei programmi; per raggiungere ciò si sono suggeriti

i seguenti cambiamenti:

- I programmi dureranno da un minimo di 9 mesi a un massimo di 2 anni;
- I programmi sono stati riclassificati: ET per giovani sotto i 25 anni e con difficoltà di inclusione, ET per giovani sopra i 25 anni con difficoltà di inclusione, ed ET per disoccupati senza riferimento a fasce di età.
- I programmi avranno una fase di formazione propedeutica compresa tra i 3 e i 6 mesi, una seconda fase di formazione in alternanza con il lavoro e la pratica professionale fino a completare la durata massima del programma;

Durante la prima fase di formazione, gli allievi ricevono formazione professionale relativa alla occupazione; se possibile questa formazione sarà collegata a quella ufficiale richiesta per il Certificato Professionale che ha contenuti definiti a livello nazionale.

Durante la fase di formazione in alternanza gli allievi firmano un contratto di formazione lavoro

In questo modo gli allievi ricevono un salario durante la fase di alternanza formazione-lavoro.

4. Panorama critico del ciclo di Peer Review di OCT.

Ismene Tramontano, ricercatrice ISFOL e consulente esterno di OCT per il la metodologia di Peer Review.

Uno degli obiettivi finali di OCT era di contribuire al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del sistema della formazione professionale grazie al processo di progettazione partecipata e alla metodologia della Peer Review. La Peer Review è una forma di valutazione esterna con lo scopo di supportare i soggetti valutati nei suoi sforzi verso l'assicurazione e lo sviluppo di sistemi di qualità.

Un gruppo esterno di valutatori, i così detti Pari, è invitato a giudicare la qualità di differenti attività dell'istituzione valutata, come la qualità delle attività di educazione e formazione realizzate da singoli dipartimenti o dall'intera organizzazione. Durante il processo di valutazione i Pari di solito visitano la istituzione valutata. Nello specifico, il trasferimento della metodologia della Peer Review dal progetto originale ha avuto lo scopo di promuovere un processo di apprendimento reciproco e incrementare la qualità delle attività progettate. Lo

scopo finale è stato raggiunto soprattutto attraverso il trasferimento dell'approccio partecipativo nella pianificazione di attività finanziate dal FSE.

In effetti la applicazione della metodologia di Peer Review ha avuto un impatto maggiore sui risultati di progetto, producendo risultati rilevanti:

- a Coria la Peer Review è stata applicata per valutare il programma Escuela Taller, un mix di formazione e lavoro che ha lo scopo di migliorare la occupabilità di disoccupati. Prima della realizzazione di OCT e della applicazione della Peer Review i programmi ET non erano mai stati valutati e quindi, grazie a questa esperienza, il Governo Regionale di Extremadura ha dichiarato di considerare positivamente i risultati della Peer Review che ha permesso loro di riconoscere:
- che la Peer Review rappresenta uno strumento di valutazione applicabile alla maggior parte dei programmi di formazione;
- i risultati della Peer Review possono essere considerati dei punti di partenza per progettare ulteriori programmi di formazione;
- grazie alla Peer Review è stato possibile focalizzare i punti di forza e le aree di miglioramento dei programmi ET.

L'applicazione della Peer Review ha contribuito non solo al miglioramento della qualità della formazione attraverso l'adozione di strumenti di valutazione ma ha anche migliorato il processo decisionale di progettazione partecipata, grazie alla promozione di una stretta collaborazione tra la il Comune di Coria e il Governo Regionale di Extremadura.

Nella Provincia di Latina,- Dipartimento per l'Impiego e la Formazione, la Peer Review si è focalizzata sulle seguenti aree di qualità:

- relazioni esterne e internazionalizzazione;
- mainstreaming di genere

In particolare la valutazione era riferita a due progetti di formazione caratterizzati da un alto livello di partecipazione nella pianificazione della offerta di formazione; tutte le parti sociali e i rappresentanti degli erogatori di formazione professionale sono risultati coinvolti.

Da un punto di vista generale il Dipartimento valutato realizza molte attività e progetti con un approccio partecipativo; per questo motivo la Peer Review realizzata a Latina rappresenta, tra le 3 esperienze di OCT, la migliore sintesi tra il trasferimento della progettazione partecipata per la local governance e quello della metodologia di Peer Review.

I risultati della Peer Review sono stati condivisi e apprezzati dai manager e dal personale della Provincia di Latina.

In Grecia la Peer Review è stata condotta presso il CFP della Hellenic Management Association, una organizzazione caratterizzata da una immagine molto solida e la cui partnership è composta da una forte rete di imprese.

La Hellenic Management Association è apparsa come una organizzazione in grado di realizzare un processo partecipativo per la programmazione e realizzazione di offerta formativa.

La Peer Review si è focalizzata su due aree di qualità: Management e Amministrazione, valutazione. Secondo quanto riferito dal Direttore del CFP : "La Peer Review ci ha permesso di capire meglio i punti di forza e debolezza delle procedure di amministrazione del nostro CFP. La Peer Review ha prodotto reazioni positive nel management e nel personale e si intende procedere alla adozione di questa metodologia come modello di autovalutazione".

Lo staff del CFP di HMA ha condiviso i risultati della valutazione dei Pari e la volontà di integrare nuove procedure e strumenti nelle loro procedure interne ISO per l'assicurazione della Qualità.

La valutazione complessiva del trasferimento della metodologia di Peer Review è positiva in quanto in ognuno dei contesti ha permesso di realizzare una “valutazione amichevole” e promuovere il processo di progettazione partecipata:

- in Spagna il processo di progettazione partecipata ha permesso una maggiore cooperazione tra comune di Coria e governo regionale di Extremadura, le due istituzioni locali responsabili per l’implementazione e il miglioramento dei programmi di formazione ET;
- in Italia, nella Provincia di Latina, processo di progettazione partecipata era già adottato ma grazie alla Peer Review gli attori locali sono stati sensibilizzati su alcuni fabbisogni, punti di attenzione per rendere il processo di local governance sempre più efficiente;
- in Grecia anche se la Peer Review è stata realizzata in una organizzazione molto forte e efficiente si è potuto comunque migliorare il processo interno di management partecipato

In OCT project, il trasferimento della metodologia di Peer Review legato al processo di progettazione partecipata ha completamente raggiunto i suoi scopi originali. Il trasferimento di questa ha anche avuto il merito di introdurre una nuova metodologia e strumenti di valutazione in 3 diversi paesi.

La metodologia di Peer Review come valutazione “light” è stata largamente accettata e ha permesso la valutazione di progetti/esperienze che per alcuni aspetti non erano mai stati valutati prima.

Possiamo quindi dire che questo trasferimento ha contribuito anche al miglioramento e alla diffusione di una cultura della valutazione e al miglioramento della promozione della qualità dell’offerta di formazione professionale. Sarebbe interessante valutare, a distanza di un anno, l’impatto della Peer Review sul miglioramento della qualità della cooperazione locale nelle istituzioni e nei contesti valutati entro OCT.

Self-Report

Nome della Organizzazione/Istituzione oggetto di Peer Review

Autori del documento

Data e luogo di redazione

1. Foglio dati

1 Recapiti e referenti dell'organizzazione

Nome della organizzazione		
Indirizzo		
Telefono, fax, e-mail		
Referenti	Nome	e-mail
Direttore/responsabile		
Facilitatore per la Peer Review		
.....		

2) Punto di partenza per la Peer Review: chi ha deciso di realizzare la Peer Review? Quando? (evidenziare esiti di precedenti valutazioni e/o la rispondenza a requisiti di qualità di organismi nazionali).

3) Obiettivi e scopi della Peer Review

4) Organizzazione esterna

Peer Review singola (I Pari provengono da entità diverse)

Peer Review reciproca (Peer Review con una organizzazione partner)

Peer Review in Network (più di due organizzazioni esaminate hanno componenti comuni nei Peer Team)

5) Organizzazione interna per la realizzazione della Peer Review (Descrivere chi è responsabile di quali compiti).

6) Riassunto delle fasi e della tempistica:	
Attività	Calendario e scadenza
Auto valutazione	
Self-Report	
Preparazione della Peer Visit	
Peer Visit	
Peer Review Report	
Piano di Azione e Miglioramento	

7) Obiettivo della Peer Review

L'intera organizzazione

Parte specifica della organizzazione

8) Aree di Qualità

8.1) Domande specifiche da sottoporre ai Pari

2 Descrizione della organizzazione

2.1 Descrizione della offerta di Formazione Professionale

Tabella di riepilogo sull'offerta di Formazione Professionale

	F	M	Totale
Numero di docenti			
Numero di dipendenti non docenti			
Numero allievi iscritti			
Attuale			
Anno precedente			
Due anni fa			
Numero allievi iscritti, per ramo di studio (ripetere per rami di studio, se diversi)			
Attuale			
Anno precedente			
Due anni fa			
Percentuale di allievi che proseguono gli studi (retention)			
Numero di allievi che hanno conseguito il diploma			
Rapporto allievi/Docenti			

2.2 Mission della organizzazione

2.3 Sviluppo e Assicurazione Qualità: politiche e misure

3 Autovalutazione (informazioni facoltative)

3.1 Descrizione delle eventuali attività di auto-valutazione condotte precedentemente alla Peer Review.

3.2 Principali risultati ottenuti

3.3 Facoltativo: riflessioni sulla esperienza realizzata

4 Valutazione delle Aree Qualità

Area Qualità

Punti di forza, aree di miglioramento

Valutazione complessiva dell'Area Qualità

Misure di miglioramento pianificate e/o attuate

Domande di valutazione per i Pari (facoltativo)

Area Qualità

Punti di forza, aree di miglioramento

Valutazione complessiva dell'Area Qualità

Misure di miglioramento pianificate e/o attuate

Domande di valutazione per i Pari (facoltativo)

5 Allegati

Domanda di partecipazione da compilarsi a cura degli aspiranti Pari.

Informazioni personali

Nome:

Sesso : Femminile Maschile

Data di nascita:

Nazionalità:

Indirizzo:

Telefono:

Email:

Organizzazione in cui si svolge l'incarico lavorativo più rilevante

Ruolo svolto:

Nome dell'organizzazione:

Dipartimento:

Indirizzo:

Esperienze rilevanti rispetto ai compiti da svolgere nella Peer Review

Esperienza di insegnamento : Si No

Anni di esperienza nell'insegnamento

Principali discipline in cui si è insegnato:

Materie	Dal	Al

Ha maturate ulteriori esperienze professionali rilevanti per svolgere il lavoro di Peer Review?

Indicare in quali aree sono state acquisite le esperienze e indicare nel riquadro a sinistra il livello di esperienza da 1 (eccellente), 2 (buona), 3 (discreto) a 4 (di base).

Per le 3 aree in cui l'esperienza risulta più rilevante siete pregati di indicare le modalità di acquisizione della esperienza, utilizzando l'apposito riquadro a destra

<input type="checkbox"/>	Valutazione	
<input type="checkbox"/>	Comunicazione e conduzione discussioni	
<input type="checkbox"/>	Orientamento e consulenza	
<input type="checkbox"/>	Formazione formatori	
<input type="checkbox"/>	Innovazione metodi di insegnamento	
<input type="checkbox"/>	Sviluppo di corsi di formazione	
<input type="checkbox"/>	Sviluppo di materiali formativi	Expertise:
<input type="checkbox"/>	Impiego/mercato del lavoro	
<input type="checkbox"/>	Co-operazione tra enti di formazione professionale, imprese, e parti sociali	
<input type="checkbox"/>	Nuovi profile lavorativi	
<input type="checkbox"/>	Mainstreaming di genere	
<input type="checkbox"/>	Dialogo interculturale	
<input type="checkbox"/>	Altro: specificare	

La sua attività professionale o una organizzazione in cui ha lavorato ha mai sostenuto una valutazione esterna?

Procedura di valutazione applicata	Realizzata da chi	In quale periodo

Ha partecipato a precedenti esperienze in ambito transnazionale?

Paese, area	Campo di azione

Competenze linguistiche

Indichi cortesemente il Suo livello di padronanza di una o più lingue (specificando la propria madrelingua) :

1 (eccellente), 2 (buono), 3 (discreto), 4 (di base)

Lingua	Letture	Espressione orale	Scrittura

Può utilizzare questo spazio per indicare ulteriori capacità rilevanti per il lavoro di Peer Review

GRIGLIA DI OSSERVAZIONE

Formatore:

Classe/laboratorio:

Numero di studenti in aula:

Durata dell'osservazione:

Osservatori:

1. Ambiente fisico:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Gestione della classe:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Chiarezza espositiva:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Materiali di supporto:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Rapporto docente/discente:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Gestione di studenti con bisogni speciali:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Elementi di forza

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Elementi critici

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----