



X Convegno Società Italiana di Sociologia Economica

La Peer Review EQAVET come leva di qualità nell'IFP per ampliare l'accesso e ridurre le disuguaglianze

DIEGO BOERCHI, LAURA EVANGELISTA E CONCETTA FONZO

Firenze, 30 gennaio 2026



Co-funded by
the European Union



CONTENUTI

MODELLI

METODOLOGIA

EQUITA'

EFFICACIA

CONCLUSIONI



MODELLI PER LA QUALITÀ NELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Area di focus	Modelli di accountability	Modelli collaborativi
Gestione dei dati	Conformità e reporting	Analisi riflessiva per l'apprendimento
Comunicazione	Reporting tecnico	Facilitazione e ascolto attivo
Leadership	Gerarchica e formale	Distribuita e partecipativa
Evoluzione	Controllo e regolazione	Miglioramento e sviluppo professionale

Caratteristiche fondamentali della Peer Review

- Attenzione alle esigenze degli enti di formazione valutati
- Imparzialità, trasparenza, riservatezza e flessibilità
- Assenza di conflitti di interessi
- Atteggiamento aperto e collaborativo
- Analisi critica per produrre feedback utili

Ball, S. J. (2003). The teacher's soul and the terrors of performativity. *Journal of Education Policy*, 18(2), 215–228.

ENQA. (2016). *ENQA quality assurance professional competencies framework*. European Association for Quality Assurance in Higher Education.

Godfrey, D. (2020). From peer review to collaborative peer enquiry: Action research for school improvement and leadership development. *London Review of Education*, 18(3), 373–389.

ISFOL. (2012). *Manuale di peer review per l'istruzione e la formazione professionale iniziale*. I libri del Fondo Sociale Europeo. ISFOL.

Ozga, J. (2009). Governing education through data in England: From regulation to self-evaluation. *Journal of Education Policy*, 24(2), 149–162.



OBIETTIVI DELLA PEER REVIEW

L'obiettivo della Peer Review è quello di garantire che gli enti erogatori di IFP offrano **programmi di alta qualità** che rispondano alle esigenze dei destinatari e che siano **in linea con le normative** e le linee guida stabilite a livello nazionale¹ ed europeo².

Per ottenere questo, agisce in modo tale da:

- **fornire un feedback esterno e imparziale** che integri l'autovalutazione e si traduca in raccomandazioni operative e priorità di intervento;
- **promuovere apprendimento tra pari e diffusione di buone pratiche**, sviluppando le competenze di staff e governance per il miglioramento continuo;
- **rafforzare trasparenza, fiducia e accountability** verso studenti, famiglie, imprese e istituzioni;
- **orientare decisioni e pianificazione**: definire obiettivi SMART, indicatori e un piano d'azione con follow-up, collegando i risultati ai 14 ambiti di qualità e agli esiti formativi/occupazionali.



¹ ISFOL (2012). Manuale di peer review per l'istruzione e la Formazione professionale iniziale

² Commissione europea, Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione (2023), The EQAVET Network's approach to VET system level Peer Reviews: A Manual, 2^a ed.



LE FASI DELLA PEER REVIEW

1. L'identificazione degli obiettivi e definizione di partecipanti e ruoli - con la realizzazione di un rapporto di autovalutazione da parte dell'ente valutato (detto **Self-Assessment Report**)
2. La **Visita dei Pari** che prevede interviste, analisi di documenti e report, focus group
3. Lo sviluppo da parte dei Pari di osservazioni e suggerimenti concreti per migliorare gli aspetti oggetto di valutazione, elaborazione e condivisione del rapporto finale con l'ente (detto **Peer Review Report**)
4. L'implementazione delle raccomandazioni accettate e stesura di **un piano di azione e attuazione da parte dell'ente**



È possibile pianificare ulteriori e successive Peer Review, nell'ottica di un ciclo continuo di sviluppo della qualità.



OBIETTIVI OPERATIVI SMART

Gli obiettivi operativi della Peer Review sono definiti secondo il metodo **SMART** come:

- **S** specifici
- **M** misurabili
- **A** attraenti
- **R** realistici
- **T** temporali



AREE DI QUALITÀ individuate per l'IeFP (Manuale del 2012)

- 1: Curriculum
- 2: Apprendimento ed insegnamento
- 3: Valutazione
- 4: Esiti dell'apprendimento e risultati
- 5: Ambiente sociale ed accessibilità
- 6: Gestione ed amministrazione
- 7: Etica istituzionale e pianificazione strategica
- 8: Infrastrutture e risorse finanziarie
- 9: Distribuzione, reclutamento e sviluppo delle risorse umane
- 10: Condizioni di lavoro delle risorse umane
- 11: Relazioni esterne ed internazionali
- 12: Interazioni & partecipazione sociale
- 13: Mainstreaming di genere
- 14: Gestione e valutazione della qualità



DIVARI E I MECCANISMI CHE LI GENERANO

- Tracciamento precoce e stratificazione curricolare (accesso/progressione)
- Aspettative e bias impliciti nella valutazione (progressione/valutazione)
- Asimmetrie di orientamento e informazioni (accesso/transizioni)
- Qualità diseguale del WBL/placement (progressione/transizioni)
- Segregazione di genere nelle scelte e nelle opportunità (accesso/transizioni)

Ainsworth, J. W., & Roscigno, V. J. (2005). Stratification, school–work linkages and vocational education. *Social Forces*, 84(1), 257–284.

Canaan, S. (2020). The long-run effects of reducing early school tracking. *Journal of Public Economics*, 187, 104206.

Godden, L., & Hoessler, C. (2024). (Re)designing for equity, access and inclusion in work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 25(1), 37–50.

Hanushek, E. A., & Wößmann, L. (2006). Does educational tracking affect performance and inequality? Differences-in-differences evidence across countries. *The Economic Journal*, 116(510), C63–C76.

Heiniger, M., & Imdorf, C. (2018). The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared. *Journal for Labour Market Research*, 52, Article 15.

Leitner, A., Kreimer, M., Heck, I., & Vakavlieva, Z. (2023, April). *Gender segregation in vocational education and occupations in the context of digitalisation* (IHS Working Paper No. 46). Institut für Höhere Studien (IHS).

Mackaway, J., Goldman, A., & Zegwaard, K. E. (2024). Practicing equity, access and inclusion in work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 25(1), 1–21.

OECD. (2024). *Challenging social inequality through career guidance: Insights from international data and practice*. OECD Publishing.

Ozer, M., & Perc, M. (2020). Dreams and realities of school tracking and vocational education. *Palgrave Communications*, 6, Article 34.

Rubie-Davies, C. M. (2010). Teacher expectations and perceptions of student attributes: Is there a relationship? *British Journal of Educational Psychology*, 80, 121–135.

Sutton, A. (2017). Preparing for local labor: Curricular stratification across local economies in the United States. *Sociology of Education*, 90(2), 172–196.



QUANDO LA PEER REVIEW PRODUCE CAMBIAMENTO?

- Formazione minima su feedback e uso dei dati
- Coordinamento organizzativo (evitare frammentazione)
- Protezione della relazione tra pari (no logica ispettiva)
- Monitorare anche esiti psicosociali del lavoro
- Prerequisiti pratici



Equità: una prova di qualità





Reference Point Nazionale per la garanzia di qualità nell'Istruzione e Formazione Professionale
INAPP, Corso d'Italia, 33 – 00198 Roma
E-mail: rpnqualita@inapp.gov.it
Sito web: www.inapp.gov.it/eqavet

Diego Boerchi – Università Cattolica del Sacro Cuore
Laura Evangelista – Coordinatrice Nazionale del NRP di EQAVET
Concetta Fonzo – Vicecoordinatrice Nazionale del NRP di EQAVET



www.inapp.gov.it