



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

by the
programme
of the
European Union



INDUCATE

GUIDE DE MISE EN ŒUVRE DU CADRE D'ÉVALUATION INTÉGRÉE

Type de résultat :
Production intellectuelle

PROMEA

Septembre 2021

Acronyme du Projet:	INDUCATE			
Nom du projet:	INDUCATE			
Code du projet:	2019-1-AT01-KA204-051520			
Document History				
Versions	Date	Changes	Type of change	Delivered by
Version 2.0	6/14/2021	Document initial	-	PROMEA
Version 3.0	7/13/2021	Ajustements précis	formulation	PROMEA
Version 4.0	9/1/2021	Intégration des réponses des partenaires	formulation	PROMEA
Version 4.0	9/1/2021	finale	Ajustements précis	PROMEA
Information du document				
Nom ID du document:		INDUCATE_IO_O2-T2_Integrated Assessment Framework_2021-09_016_sp		
Titre du Document:		O2-T2_Integrated Assessment Framework		
Type d'output:		Intellectual Output O2-T2		
Date de livraison:		9/16/2021		
Type d'activité:		Interactive tool		
Responsable de l'activité :		PLUS		
Niveau de diffusion :		Public		
Clause de non-responsabilité				
Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.				
Ce document est la propriété du consortium INDUCATE. Il a été élaboré dans le cadre des activités de gestion et de mise en œuvre du projet et ne peut être copié ou distribué sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, sans l'accord écrit préalable du consortium INDUCATE.				

Sommaire

Introduction	4
Mise en place d'une procédure d'auto-évaluation	4
Étape 1 : Comprendre la structure du cadre et planifier en conséquence	6
Étape 2 : Constituer l'équipe d'auto-évaluation	8
Étape 3 : Réaliser l'auto-évaluation	11
Étape 4 : Planifier l'amélioration	13
Dispositions au niveau de l'Etat dans les pays représentés dans le consortium INDUCATE	14
Annexes	19
I. Description détaillée et directives supplémentaires sur le plan d'action de l'étape 1	19
II. Description détaillée et directives supplémentaires concernant la phase 2 du plan d'action	19
III. Description détaillée et lignes directrices supplémentaires concernant le plan d'action de la phase 3	19
IV. Description détaillée et directives supplémentaires concernant le plan d'action de la phase 4	20
V. Base de données probantes	21³⁴

Introduction

Le cadre d'évaluation intégré INDUCATE est un outil conçu pour les prestataires de formation pour adultes afin d'auto-évaluer l'efficacité de l'offre de formation pour adultes destinée aux apprenants ayant une affection de longue durée.

Ce guide de mise en œuvre soutient l'équipe de direction du prestataire tout au long du processus et fournit des informations pour mettre en place une équipe d'évaluation efficace.

Le cadre est soutenu par une méthodologie, afin de permettre à l'équipe d'évaluation de s'auto-évaluer, de produire un rapport d'auto-évaluation et de planifier les améliorations identifiées.

Mise en place d'une procédure d'auto-évaluation

Ce guide présente un processus d'auto-évaluation simplifié et efficace afin que les prestataires puissent être en mesure d'examiner et d'améliorer l'inclusion au sein de leur organisation. La démarche d'auto-évaluation est subdivisée en : gouvernance ; équipe éducative. Le processus d'auto-évaluation peut être réalisé en utilisant toutes les sections, ou le prestataire peut choisir de se concentrer sur des éléments spécifiques qui peuvent être d'un intérêt particulier pour ses besoins. Chaque section du cadre INDUCATE présente des indicateurs de mesure de réussite par rapport auxquels les prestataires évalueront leurs performances, identifieront leurs principales forces et les domaines à développer.

Cette procédure d'auto-évaluation doit s'inscrire dans un processus d'amélioration continue afin de permettre au prestataire d'améliorer progressivement l'inclusion. Un aperçu du cycle de mise en œuvre suggéré est présenté dans la Figure 1.

Ce document :

Présente un aperçu clair, étape par étape, du processus d'auto-évaluation et d'évaluation.

Permettra aux prestataires d'établir une équipe d'auto-évaluation efficace et appropriée avec des rôles et des responsabilités clairement définis.

Comprend des diagrammes et des listes de contrôle pour guider les prestataires tout au long du processus.

Pour démarrer ce processus, les équipes de direction doivent consulter les responsables opérationnels afin d'identifier et de recruter des évaluateurs pour l'équipe d'auto-évaluation, sur la base de l'expérience, de la disponibilité des ressources, de la fonction et du niveau au sein de l'organisation. Ce guide fournit une approche étape par étape à suivre par le prestataire, qui peut également être adaptée pour répondre aux besoins de l'organisation. Le tableau 1 donne un aperçu de l'ensemble du processus d'auto-évaluation.

Description des étapes	Calendrier indicatif pour l'évaluation sur 1 année scolaire
1 Comprendre la structure du cadre, et planifier de manière appropriée	Automne (1er trimestre)
2 Constituer l'équipe d'auto-évaluation	Hiver (2ème trimestre)
3 Compléter l'auto-évaluation	Printemps (3ème trimestre)
4 Plan(s) d'amélioration	Été (4ème trimestre)

Tableau 1_Plan d'action

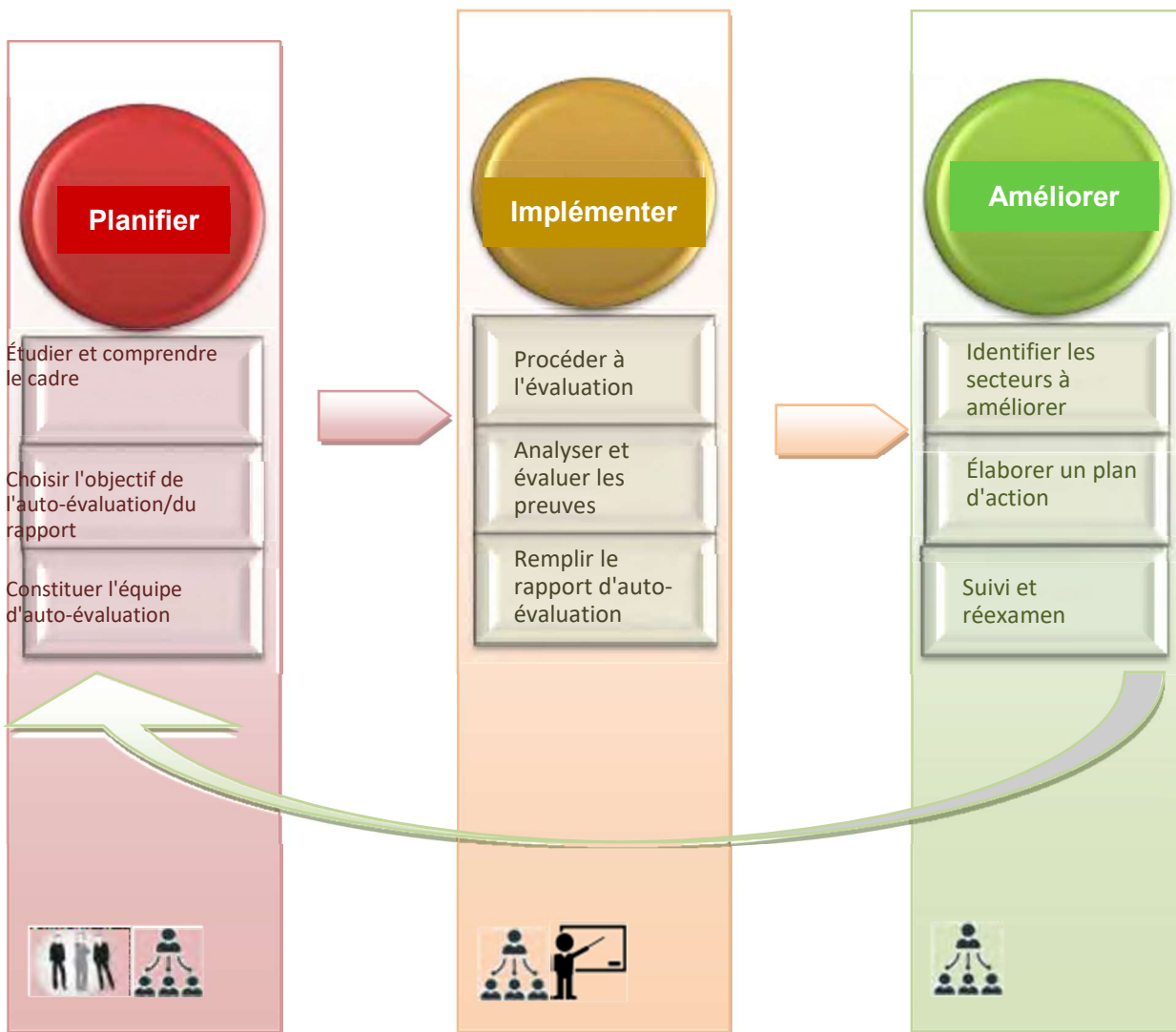


Figure 1 Le cycle d'implémentation de l'auto-évaluation

Étape 1 : Comprendre la structure du CEI et planifier de manière appropriée

Étapes	Actions	Public concerné	Calendrier proposé
1.1	Étudier et comprendre la structure et les composantes du cadre	Équipe de direction Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 1)
1.2	Identifier le personnel pertinent à impliquer dans le processus d'évaluation	Équipe de direction Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 3)
1.3	Déterminer la portée et l'objectif de l'équipe d'auto-évaluation, y compris l'identification des groupes cibles.	Équipe de direction Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 4)
1.4	Communiquer au personnel concerné le processus à venir	Équipe de direction Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 5)

Tableau 2 Planification et compréhension de la structure du cadre

Étape 1 - Liste des tâches		
	À faire	Vérification
1.1	L'équipe dirigeante doit se familiariser avec le cadre et sélectionner le champ d'application et l'objectif de l'auto-évaluation correspondant au prestataire, au service ou au niveau concerné.	<input type="checkbox"/>
1.2	L'équipe dirigeante doit avoir une bonne compréhension du processus d'auto-évaluation.	<input type="checkbox"/>
	Convenir des profils et de la structure idéale de l'équipe d'auto-évaluation	<input type="checkbox"/>
	Nommer le(s) chef(s) d'équipe d'auto-évaluation	<input type="checkbox"/>
1.3	Définir les termes de référence et les attributions de l'équipe d'auto-évaluation	<input type="checkbox"/>
	Identifier les groupes cibles à explorer et à évaluer	<input type="checkbox"/>
	Fixer le calendrier des réunions de l'équipe d'auto-évaluation	<input type="checkbox"/>
1.4	Communiquer à l'ensemble du personnel sur le processus à venir, en donnant plus de détails au personnel concerné, selon les besoins de	<input type="checkbox"/>

Tableau 3 Étape 1 Liste des tâches

Étape 2 : Constituer l'équipe d'auto-évaluation

Étapes	Actions	Public concerné	Calendrier proposé
2.1	Sélectionner, informer et rencontrer les membres de l'équipe d'auto-évaluation Subdiviser l'équipe d'évaluation en unités opérationnelles, le cas échéant.	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 6)
2.2	Auto-évaluation de l'équipe, discussion et familiarisation avec la méthodologie d'auto-évaluation et le cadre	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Membres de l'équipe d'auto-évaluation désignés.	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 7)
2.3	Fournir la formation nécessaire aux membres de l'équipe pour assurer la cohérence	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Membres de l'équipe d'auto-évaluation désignés.	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 8)
2.4	Discuter et convenir des documents d'évaluation et des preuves pertinentes	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Membres de l'équipe d'auto-évaluation désignés.	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 10)
2.5	Convenir de la manière dont les données collectées seront évaluées et examinées, et convenir d'un modèle de rapport d'auto-évaluation.	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Membres de l'équipe d'auto-évaluation désignés.	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 11)

Tableau 4 - Constitution de l'équipe d'auto-évaluation : étapes et actions suggérées

Étape 2 - Liste des tâches

Étape	À faire	Vérification
2.1	Utilisez le tableau "Membres de l'équipe d'auto-évaluation recommandés" pour former une équipe d'auto-évaluation pertinente.	<input type="checkbox"/>
	Notifier les membres de l'équipe désignés. Informer les membres de l'équipe de l'objectif et du champ d'application proposé pour l'auto-évaluation, en veillant à ce que le personnel soit motivé et engagé.	<input type="checkbox"/>
	Organiser la première réunion d'équipe	<input type="checkbox"/>
	Présenter le cadre, les documents et les formulaires d'évaluation.	<input type="checkbox"/>
	Décider s'il est nécessaire de subdiviser l'équipe d'auto-évaluation. Si oui, identifiez les sous-unités (par exemple, les responsables de programme seront chargés de l'aspect Gouvernance tandis que les enseignants seront chargés d'évaluer la partie Equipe éducative).	<input type="checkbox"/>
2.2	Réunion de l'équipe d'auto-évaluation pour discuter et se familiariser avec le cadre et le type de preuves à collecter.	<input type="checkbox"/>
2.3	La formation doit aborder l'objectif de l'auto-évaluation et la manière dont les résultats seront utilisés, une description détaillée du processus et une discussion sur les documents pertinents.	<input type="checkbox"/>
2.4	Discuter et répartir les tâches entre les membres de l'équipe d'auto-évaluation (par exemple, mener des entretiens, collecter des données, évaluer les résultats et rédiger des rapports d'évaluation).	<input type="checkbox"/>
2.5	Discuter de la grille de notation	<input type="checkbox"/>
	Convenir de la manière dont les données collectées seront évaluées et examinées et rédiger des directives pertinentes.	<input type="checkbox"/>
	Convenir d'un modèle de rapport d'auto-évaluation	<input type="checkbox"/>

Tableau 5 - Étape 2 Liste des tâches

Membres de l'équipe d'auto-évaluation recommandés			
Catégorie de personnel	Collaborateurs possibles	Profil souhaité	Responsabilité
Équipe de direction	Cadres dirigeants Responsable qualité	Objectif / impartial Solides compétences en matière de leadership	Fixer l'étendue du processus, nommer les responsables du processus d'auto-évaluation.
Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Responsable qualité Responsables des programmes et des cursus	Objectif / impartial Solides compétences en matière de leadership Bonnes compétences en communication Capacité à déléguer Organisé	Concevoir et diriger le processus Sélectionner les membres de l'équipe Analyser les résultats Formuler des recommandations d'amélioration continue de la qualité
Membres de l'équipe d'auto-évaluation désignés.	Formateurs/tuteurs Conseiller en orientation, information et accompagnement	Objectif / impartial Compétence en matière de documentation Expertise du champ Organisé	Collecter, organiser et évaluer les preuves en fonction du cadre Ambassadeurs du processus auprès de l'ensemble du personnel.

Tableau 6 - Recommandations quant aux membres de l'équipe d'auto-évaluation

Étape 3 : Compléter l'auto-évaluation

Étapes	Actions	Public concerné	Calendrier proposé
3.1	L'équipe d'auto-évaluation utilisera l'outil pour suivre le processus et l'adapter si nécessaire.	Membres de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 12)
3.2	Utiliser les indicateurs de mesure de réussite du cadre pour recueillir des données sur le(s) groupe(s) d'apprenants sélectionné(s), ce qui peut inclure des entretiens avec les groupes cibles concernés.	Membres de l'équipe d'auto-évaluation Groupes cibles concernés	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 14)
3.3	Utiliser les preuves recueillies pour sélectionner le niveau d'auto-évaluation - pré-émergence, émergence, développement, excellence.	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Membres de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 16)
3.4	Rédiger des versions préliminaires des rapports d'évaluation comme convenu	Membres de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 18)
3.5	Finaliser le rapport d'évaluation dans un seul document RAV	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation L'équipe d'encadrement	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 19)

Tableau 7 Compléter le processus d'auto-évaluation : étapes et actions suggérées

Étape 3 - Liste des tâches

Étape	À faire	Vérification
3.1	En tant qu'exercice de groupe, choisissez une partie du cadre et travaillez-la en équipe pour se familiariser avec le processus et finaliser l'approche	
3.2	Utiliser les indicateurs de mesure du succès du cadre pour collecter des données sur le(s) groupe(s) d'apprenants sélectionné(s), ce qui peut inclure des entretiens/enquêtes avec les groupes cibles pertinents. Mener des entretiens ; collecter et traiter les données dans les indicateurs de mesure du succès pertinents.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.3	Utiliser les preuves recueillies pour sélectionner le niveau d'auto-évaluation : pré-émergent, émergent, en développement, excellent, puis évaluer (notation), voir l'annexe V pour les sources de preuves suggérées.	
3.4	En utilisant le modèle de rapport d'auto-évaluation fourni, y compris les ajustements convenus à l'étape 1, remplissez les rapports par partie le cas échéant.	<input type="checkbox"/>
3.5	Consolider les rapports d'auto-évaluation des équipes en un seul rapport qui sera approuvé par l'équipe de direction.	<input type="checkbox"/>

Tableau 8 Liste des tâches de l'étape 3

Étape 4 : Plan(s) d'amélioration

Étapes	Actions	Public concerné	Calendrier proposé
4.1	À partir du rapport d'évaluation, identifier les domaines d'amélioration potentiels.	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 20)
4.2	Parmi les domaines d'amélioration, sélectionnez ceux qui peuvent avoir le plus grand impact sur les groupes d'apprenants identifiés.	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 21)
4.3	Plan d'action pour les améliorations, en utilisant les résultats SMART définis dans le modèle de plan d'action.	Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Équipe de direction	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine 22)
4.4	Mener à bien les actions, examiner et surveiller les progrès à des intervalles et dans un délai convenus.	Equipe d'évaluation Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Équipe de direction	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine23)
4.5	Revoir l'ensemble du processus d'auto-évaluation et l'adapter en conséquence Répéter/mettre en place un nouveau cycle d'auto-évaluation	Équipe de direction Responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation Membres de l'équipe d'auto-évaluation	Cliquez ici pour entrer une date. (Semaine25)

Tableau 9_Plan d'amélioration : étapes et actions suggérées

Étape 4 - Liste des tâches

Étape	À faire	Vérification
4.1	À partir du rapport d'évaluation, identifier tous les domaines d'amélioration potentiels.	<input type="checkbox"/>
4.2	Parmi les domaines d'amélioration, sélectionnez ceux qui peuvent avoir le plus grand impact sur les groupes d'apprenants identifiés, y compris, mais sans s'y limiter, ceux qui ont obtenu les notes les plus basses.	<input type="checkbox"/>
4.3	Plan d'action pour les améliorations, en utilisant les résultats SMART définis dans le modèle de plan d'action et en accord avec l'équipe de direction.	<input type="checkbox"/>
	Réfléchir à la planification de l'amélioration organisationnelle à moyen/long terme, et rédiger des suggestions	<input type="checkbox"/>
	Estimer les ressources humaines et autres nécessaires à la mise en œuvre du plan d'amélioration	<input type="checkbox"/>
4.4	Convenir des échéances et du calendrier des actions identifiées,	<input type="checkbox"/>
	Réaliser les actions identifiées	<input type="checkbox"/>
	Examiner et surveiller les progrès par rapport aux objectifs et au calendrier convenu. Communiquer les données ci-dessus à l'équipe de direction	<input type="checkbox"/>
4.5	Revoir l'ensemble du processus d'auto-évaluation, l'adapter en conséquence et en consultation avec l'équipe de direction.	<input type="checkbox"/>
	Convenir des domaines prioritaires/des groupes identifiés pour le prochain cycle d'auto-évaluation (par exemple, répéter cette auto-évaluation et mettre en œuvre d'autres domaines à inclure).	<input type="checkbox"/>
	Assurer la liaison avec les pairs et échanger des expériences et des bonnes pratiques.	<input type="checkbox"/>

Tableau 10_Étape 4 - Liste des tâches

Dispositifs au niveau des États dans les pays représentés dans le consortium INDUCATE

Le guide de mise en œuvre du cadre d'évaluation INDUCATE prend également en compte les spécificités de chaque pays partenaire, par exemple les pratiques et les procédures de suivi existantes dans les différents pays, les procédures que les prestataires de formation pour adultes doivent suivre avant, pendant et après l'audit, etc. afin de garantir la transférabilité du cadre intégré et sa faisabilité dans tous les pays partenaires.

1. Ministère fédéral de l'éducation, des sciences et de la recherche (Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung)

Garantie de la qualité dans l'éducation des adultes

Les deux normes ISO 29993 et ISO 21001 sont des normes qui ont été créées spécifiquement pour les organisations éducatives et complètent ainsi la palette des différentes approches en matière de normes dans le secteur de l'éducation. Ainsi, les organismes d'éducation et de formation ont la possibilité de choisir parmi différentes normes, en fonction des objectifs et des exigences, le système le plus approprié peut être utilisé.

Les normes s'adressent à tous les types d'établissements d'enseignement qui transmettent des connaissances aux apprenants : par exemple par l'enseignement, la formation pratique, le jeu dans les jardins d'enfants ou également par le biais de projets de recherche. Quel que soit le type de d'activités d'apprentissage, l'accent est mis sur le soutien à l'acquisition des compétences par les apprenants. Le secteur de l'éducation formelle (les écoles, les universités, par exemple) n'est pas un groupe cible direct, mais l'application des normes peut être très utile au développement continu de l'organisation et de ses services.

OBJECTIFS :

- ✓ Normes ISO internationalement

reconnues avec certification

- ✓ Une approche spécifique au secteur avec des exigences claires
- ✓ sur le système et les processus de gestion d'un prestataire de formation
- ✓ Comparabilité et transparence des offres tant au niveau national qu'international
- ✓ Efficacité et efficience accrues grâce à des processus et des outils d'évaluation cohérents.
- ✓ Amélioration de la crédibilité de l'organisme de formation

ISO 29993

L'ISO 29993 se concentre sur les processus de performance et l'offre de services. La norme définit un cadre de référence général pour les prestations de formation en spécifiant les différents éléments et leur mise en œuvre. Elle inclut tous les types de formation, y compris les formes d'apprentissage tout au long de la vie (par exemple, la formation professionnelle et formation en cours d'emploi, tant externe qu'interne). La norme inclut toutes les méthodes d'apprentissage : face à face, apprentissage en ligne ou une combinaison des deux (apprentissage mixte).

GROUPE CIBLE

Toutes les institutions éducatives, des formateurs individuels aux prestataires privés de séminaires et de cours, de la formation en entreprise et de la formation continue aux académies et aux établissements d'enseignement supérieur, qui visent un système de gestion complet.

2. Institution pour la garantie de la qualité et le développement des établissements d'enseignement (Autriche du Nord)

Assurance qualité et développement des établissements d'enseignement

Critères de contenu

1. Présence sur le marché : L'organisation est présente sur le marché dans sa forme actuelle d'activité depuis au moins trois ans. Si la présence sur le marché est inférieure à trois ans, une activité équivalente dans le même domaine d'activité doit être prouvée.

2. Besoins de formation et placement sur le marché

L'offre d'enseignement et de formation est conçue sur la base d'analyses fondées de la situation du marché, des

évolutions sociales, de la situation concurrentielle, etc. Des études sur la situation du marché sont menées et sont intégrées dans la conception du programme éducatif.

Situation actuelle et future du marché :
Prise en compte des besoins éducatifs individuels et sociétaux dans la conception du programme d'enseignement et de formation.

3. Critères institutionnels

L'énoncé de mission de l'organisation qui soumet le projet est défini et publié. Les fondements organisationnels de l'organisation soumissionnaire sont compréhensibles.

4. Infrastructure

- ✓ La taille et l'équipement des salles de cours ont été sélectionnés/conçus en fonction des aspects pédagogiques.
- ✓ Description des exigences pédagogiques des salles de cours pour la mise en œuvre des événements d'éducation et de formation.
- ✓ Localisation des locaux (adresse exacte de tous les locaux utilisés, qu'ils appartiennent à l'institution soumissionnaire ou qu'ils soient

loués par elle).

- ✓ Description de la taille et de l'équipement des salles de cours (équipement technique, sièges, ...).

5. Formateurs

Le personnel enseignant doit posséder les compétences professionnelles et pédagogiques nécessaires en fonction de sa formation et/ou de son expérience professionnelle. La sélection des instructeurs est basée sur des critères établis. Les formateurs suivent régulièrement des formations complémentaires en matière de pédagogie et/ou de sujets disciplinaires.

6. Enseignement et formation

- ✓ Les clients et les participants potentiels reçoivent des informations suffisantes sur les événements éducatifs proposés.
- ✓ Description de cinq événements d'éducation et de formation offerts pendant l'année civile en cours et qui reflètent les compétences de base de l'organisation qui soumet la demande.

7. Conditions de participation

- ✓ Les conditions générales de participation ainsi que les conditions de retrait/annulation sont précisées par écrit et transmises aux clients. L'acceptation des participants est basée sur des critères fixes.
- ✓ Description de cinq offres d'éducation et de formation pour l'année civile en cours qui reflètent les compétences de base de l'organisation qui soumet la proposition

8. Preuve de réussite

Les conditions de réussite de la participation aux formations et aux cours de perfectionnement et, le cas échéant, de la réussite des examens sont précisées par écrit. Une attestation de participation/examen sera délivrée en cas de participation réussie et/ou de réussite à l'examen ou aux examens désignés.

Description des critères de réussite pour la délivrance des attestations de participation/examen, sur la base des cinq formations et formations continues sélectionnées.

9. Assurance qualité et développement

- ✓ L'organisation qui présente la

demande a mis en place des mesures pour garantir systématiquement la qualité et le développement.

- ✓ Objectifs généraux de l'entreprise et dispositifs permettant d'atteindre ces objectifs
- ✓ Gestion du processus (étapes partielles et séquence temporelle d'un flux de processus essentiel, par exemple la planification du programme éducatif)

10. Gestion de la diversité

- ✓ L'organisation soumissionnaire a mis en place des mesures pour traiter les différences au sein de l'organisation. Les différences de sexe, d'âge, d'origine sociale, etc. sont prises en compte dans la conception et la réalisation des activités d'éducation et de formation.
- ✓ Description de la gestion de la diversité en ce qui concerne les différences sélectionnées (au moins deux).
- ✓ Justification de la sélection effectuée
- ✓ Description de l'amélioration de l'égalité des chances et/ou de la productivité dans l'institution

soumissionnaire grâce à la gestion de la diversité.

3. Institut de recherche sur la formation professionnelle et l'éducation des adultes

Assurance qualité et labels de qualité

L'Institut de recherche sur l'éducation professionnelle et l'éducation des adultes attribue le label de qualité EBQ en fonction de certaines exigences de base pour l'audit EBQ concernant les exigences organisationnelles, les normes d'enseignement et le système de qualité de l'enseignement.

4. Ö-Cert, une coopération du

ministère fédéral de l'éducation, des sciences et de la recherche et des provinces

Assurance qualité. Cadre de qualité pour l'éducation des adultes en Autriche

Ö-Cert donne une vue d'ensemble des mesures d'assurance qualité des organismes d'éducation des adultes et assure une reconnaissance mutuelle suprarégionale entre les différents Länder et avec le gouvernement fédéral. L'objectif d'Ö-Cert est de promouvoir davantage les mesures d'assurance qualité dans le domaine de l'éducation des adultes, de créer la transparence et de simplifier l'administration.



1. Cadre de qualité pour les programmes d'études en enseignement et formation professionnels (EEK)- Décision ministérielle n° 26412/20-02-2017.

Programmes d'études

Il établit un cadre de qualité pour les programmes d'études de l'enseignement et de la formation professionnels, en posant des définitions compatibles avec le cadre européen des certifications. Ce cadre de qualité définit les spécifications et l'étalonnage ainsi que les moyens de

developper et de réviser le processus de certification et d'évaluation des programmes d'enseignement et de formation professionnels nouveaux et existants.

Les programmes sont conçus pour favoriser le lien avec le marché du travail par le biais de l'apprentissage, de l'intégration d'activités professionnelles authentiques de base dans les exercices de laboratoire (apprentissage par projet), de la réduction des programmes

d'études et de l'utilisation de la "zone flexible du programme d'études", qui encourage les travaux sur des questions sociales et professionnelles importantes.

Une attention particulière est accordée à la mise à jour de toutes les spécialités conformément au cadre national de qualification et à leur approche holistique afin d'éviter les doublons et de faciliter la liaison et la classification des spécialités et la mobilité entre les différents pays.

2. Cadre national d'assurance qualité pour l'apprentissage tout au long de la vie (n3)

Assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnelle.

Il s'adresse également à tous les instances de gouvernance et aux prestataires de services d'apprentissage/de formation. Le cadre national d'assurance qualité pour l'éducation et la formation tout au long de la vie est prévu en conformité avec la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009/C 155/01 pour la création d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels.

Le n3 contribue à l'amélioration de la qualité en définissant un cadre de

principes pour l'assurance qualité en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, fournissant aux parties prenantes un outil supplémentaire pour planifier, fournir et évaluer les résultats de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, puisqu'il :

- définit la qualité, en utilisant les principes de qualité existants et en établissant de nouveaux principes spécialisés, dans les trois composantes de l'apprentissage tout au long de la vie, à savoir les ressources, les processus et les résultats.
- fournit des indicateurs qualitatifs et quantitatifs mesurables pour l'évaluation de la mise en œuvre des principes de qualité par les parties prenantes.

Le cadre n3 s'adresse à tous les prestataires d'éducation et de formation et d'éducation non formelle, qu'ils soient supervisés par le ministère de l'Éducation et des Religions ou par d'autres ministères. Le Cadre stratégique national pour la mise à niveau de l'enseignement et de la formation professionnels (avril 2016) prévoit l'actualisation et l'institutionnalisation du cadre n3. Sa mise en œuvre est encore en phase pilote.

3. 5954/23-06-2014 Décision ministérielle "Règlement des IEK fonctionnant sous le Secrétariat général pour l'enseignement et la formation professionnels, l'apprentissage tout au long de la vie et la jeunesse"

Auto-évaluation

Il met en œuvre un processus d'auto-évaluation sur une base annuelle, conformément au cadre d'assurance qualité établi. L'auto-évaluation implique à la fois l'évaluation des politiques et des procédures ainsi que l'évaluation des résultats mesurables des performances. Ces résultats mesurables sont liés aux indicateurs de qualité, y compris les principaux indicateurs du cadre de qualité, que les administrations des instituts publics de formation professionnelle doivent définir et suivre systématiquement, sous la supervision du Secrétariat général de l'enseignement, de la formation et de l'apprentissage professionnels et avec le soutien de l'EOPPEP.

Les résultats mesurables des indicateurs de qualité doivent être enregistrés à intervalles réguliers dans une base de données spéciale, afin de créer une base d'évaluation entre les différents instituts de formation professionnelle et de permettre l'amélioration continue des services d'enseignement et de formation professionnels.

Suite à la mise en œuvre de la loi 4673/2020, l'institutionnalisation et la mise en œuvre de nouvelles règles de fonctionnement de l'IEK doivent être légiférées.

L'auto-évaluation annuelle des IEK est basée sur les résultats formatifs des évaluations et des enquêtes (en cours), qui comprennent : l'enquête auprès des stagiaires, l'enquête auprès des formateurs, l'enquête auprès des diplômés, l'enquête auprès des employeurs, l'examen des principes de gestion et les évaluations du Secrétariat général pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Les outils pour la réalisation des enquêtes (questionnaires, entretiens, etc.) sont fournis par le Secrétariat général pour l'enseignement, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie (GSVETLLL) afin de garantir l'homogénéité des données collectées. Des enquêtes peuvent être menées au niveau central, dont les résultats sont transmis aux Instituts de formation professionnelle locaux afin qu'ils prennent des mesures d'amélioration.

Les résultats de l'auto-évaluation annuelle sont évalués par une équipe d'évaluateurs spécialement formés, désignés par l'EOPPEP. L'ensemble des résultats des auto-évaluations et des évaluations est communiqué au

Secrétariat général pour l'enseignement et la formation professionnels et l'apprentissage tout au long de la vie, qui

prépare un rapport sur l'apprentissage tout au long de la vie en Grèce.



1. Accréditation par le label de la Fondation Lealtad

Audit de transparence et de bonnes pratiques

Dans le cas d'écoles non liées au gouvernement et gérées par des associations, elles effectuent des évaluations de qualité adressées aux ONG. La fondation Lealtad accrédite les associations qui s'engagent à la transparence et aux bonnes pratiques. Elle contribue à l'amélioration et à l'efficacité de la gestion des organisations à but non lucratif. La Fondation Lealtad reconnaît par un label les associations et les ONG qui respectent de manière intégrée les 9 principes. Les 9 principes sont les suivants :

- Mission publique/ Planification, suivi et orientation/ Organe de direction indépendant, actif et public/ Financement transparent/ Contrôle de l'utilisation des fonds/ Durabilité financière/ Communication transparente/ Bénévolat formé et participatif/ Questions politiques.

Être intégré dans le réseau de la fondation Lealtad signifie que :

- C'est une organisation qui se différencie des 30.000 ONG en Espagne en tant qu'ONG qui s'engage à rendre des comptes.

- C'est une ONG qui transmet son engagement envers une gestion efficace et la transparence.

- Le label "ONG accréditée" est reconnu comme un critère d'évaluation positif dans de nombreux appels à subventions publiques et privées.

Depuis 2001, il évalue la transparence et les bonnes pratiques d'associations et de fondations de tailles et de domaines d'action différents.

2. Loi sur l'éducation de la Generalitat de Catalunya 12/2009

Assurance qualité dans les centres d'enseignement public

En Espagne, les écoles sont tenues de participer aux évaluations internes et externes. Les autorités éducatives des

communautés autonomes sont responsables des évaluations externes et accompagnent le personnel scolaire dans la réalisation des évaluations internes.

Cette loi régit le système éducatif de la Catalogne et sa qualité. Le système d'évaluation et le système d'inspection sont déterminés conformément à cette loi. En plus de cela, les centres doivent rendre compte des résultats, des processus et doivent vérifier l'adéquation des objectifs.

Cette loi crée le Corps des inspecteurs de l'éducation du Gouvernement de Catalogne, qui regroupe des fonctionnaires dont l'objectif est de réaliser des inspections éducatives. Les activités réalisées au sein de cette inspection sont : l'évaluation des écoles, la supervision et l'évaluation des enseignants et de l'équipe de direction, le développement des processus d'évaluation et l'émission de rapports à l'administration éducative.

3. Formation professionnelle pour l'emploi, formelle et non-formelle

Évaluation de la qualité de l'offre et de la demande de formation

Le Service public en charge de l'emploi au niveau de l'État, avec les organes et entités concernés des Communautés autonomes, élabore et met en œuvre un plan d'évaluation annuel dans le cadre du programme de travail annuel du Système national de l'emploi. Les activités évaluées sont :

- Les actions réalisées sur le lieu où se déroule l'activité de formation et au cours de l'activité.
- Les actions entreprises une fois l'activité de formation terminée

En outre, les étudiants participent à l'évaluation par le biais d'un questionnaire d'évaluation de la qualité dont le contenu minimum est établi par le Service public de l'emploi de l'État, en tenant compte des propositions des communautés autonomes :

- Offre de formation, les entités sont responsables de la mise en œuvre des plans de formation professionnelle pour l'emploi. Les entités doivent allouer jusqu'à 5% de la subvention accordée à cette fin.
- Formation à la demande : l'origine et l'exactitude de la réduction des cotisations patronales de Sécurité sociale sont vérifiées.



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

la certification de qualité pour les prestataires de formation. développée en 2018



1. Qualiopi

développement des compétences souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances et la participation citoyenne des personnes handicapées pose 3 principes : le principe de non discrimination, le principe de compensation individuelle et le principe d'accessibilité universelle.

En France, les maladies invalidantes sont une des causes du handicap.

Qualiopi promeut une offre de formation plus accessible et professionnalise les organismes de formation et les formateurs sur la prise en compte du handicap.

Le référentiel de certification comprend des indicateurs relatifs à la prise en compte des besoins des stagiaires en situation de handicap :

- mobiliser les compétences, les outils et les réseaux pour accueillir, accompagner/former ou orienter les personnes en situation de handicap.
- diffuser des informations accessibles au public, détaillées et vérifiables sur

La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel " du 5 septembre 2018 a créé une obligation de certification pour les prestataires de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle. Le ministère du travail est l'autorité chargée d'élaborer le référentiel national de qualité. Les organismes certificateurs audient les prestataires de formation, en vue de délivrer la certification requise au 1er janvier. La loi comporte des mesures relatives à l'emploi des personnes handicapées.

L'article 6 de la loi du 5 septembre 2018 " pour la liberté de choisir son avenir professionnel " rend obligatoire la détention de cette certification qualité délivrée après un audit réalisé sur la base du référentiel national unique pour les prestataires d'actions concourant au

les services proposés.

-analyser les besoins du bénéficiaire en relation avec l'entreprise/le financeur -informer sur les modalités de réalisation du service (y compris les procédures d'accès), mettre en œuvre et adapter les services (liste des structures/personnes ressources susceptibles d'adapter les parcours).

- mobiliser et coordonner les intervenants internes/externes nécessaires à la réalisation du service (mention du référent handicap).

- compétences des intervenants internes et externes (sensibilisation du personnel à l'accueil des personnes handicapées, etc.)

- assurer une veille juridique et réglementaire (sur le handicap) et sur les innovations pédagogiques.

Cadre légal et réglementaire

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le chapitre 1 du titre III (" Dispositions relatives à l'emploi ") de la loi vise à promouvoir l'entreprise inclusive.

Le dispositif réglementaire est composé de deux décrets :

- l'un fixe les 7 critères qui seront pris en compte pour la certification (décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle) et

- l'autre définit le référentiel et les principes généraux de l'audit (décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national référentiel sur la qualité des actions concourant au développement des compétences).

2. EDUFORM: the National Education's quality label for vocational training

le label de qualité de l'Éducation nationale pour la formation professionnelle



Le label EDUFORM a pour objectif de garantir la qualité des prestations offertes et mises en œuvre au sein du réseau de formation professionnelle de l'éducation nationale française sur l'ensemble du territoire. Il est également ouvert à tous les prestataires de formation professionnelle, publics ou privés, qui préparent aux diplômes professionnels de l'éducation nationale.

Le référentiel de certification comprend des indicateurs relatifs à la prise en compte des besoins des stagiaires en situation de handicap :

- informations accessibles au public (notamment livret d'accueil, registre public d'accessibilité, conditions d'accès...).

- recueil de la demande et analyse des besoins du bénéficiaire avec l'employeur

et/ou le financeur (preuve de la prise en compte des situations de handicap et des besoins de compensation).

- adaptation du service, accompagnement et suivi des bénéficiaires (notamment la liste des structures et des personnes ressources régulièrement mise à jour)

- mise à disposition de moyens et techniques adaptés (y compris l'accessibilité

pour les personnes à mobilité réduite) -

mise à disposition du bénéficiaire de méthodes, outils et ressources pédagogiques adaptés

- identification, mobilisation et évaluation des compétences des différents intervenants

- suivi des innovations pédagogiques et technologiques

- mobilisation de l'expertise, des outils et des réseaux Cadre légal et réglementaire Arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux conditions d'attribution et de retrait du label EDUFORM.

Décret n° 2019-1390 du 18 décembre 2019 modifiant le label de qualité " EDUFORM " prévu aux articles D. 122-9-1 et D. 122-9-2 du code de l'éducation.

Source : <https://www.education.gouv.fr/eduform-le-label-qualite-de-l-education-nationale-pour-la-formation-professionnelle-41585>



1. Concept du système d'assurance qualité pour l'éducation formelle, approuvé le 24 novembre 2008 par l'ordre du ministre de l'éducation et des sciences de la République de Lituanie n° ISAK-3219.

Programmes éducatifs

L'objectif du concept de système formel d'assurance qualité de l'éducation (ci-après - le concept) est de fournir une base conceptuelle pour les accords politiques et publics sur le concept de qualité de l'éducation et les moyens d'assurance qualité formelle de l'éducation, ainsi que de créer les conditions préalables à

l'harmonisation de la politique d'assurance qualité.

Objectifs du concept :

- de formuler le concept clé de la qualité de l'éducation formelle ;
- présenter un modèle conceptuel de l'assurance qualité dans l'éducation formelle ainsi que ses moyens pour décrire les activités nécessaires et leurs interrelations;
- définir les principes généraux de l'assurance qualité dans l'éducation formelle (philosophie).

À des fins de suivi, d'évaluation et d'amélioration de la qualité, on distingue des composantes plus abstraites de l'éducation formelle ou des éléments généraux de la qualité de l'éducation formelle : les ressources, la gouvernance et la gestion, les processus d'enseignement et d'apprentissage, les résultats, et deux éléments de l'environnement de l'éducation formelle : l'impact et les conséquences de l'éducation, et le contexte éducatif. La qualité de l'éducation formelle est déterminée par la qualité de ses composantes individuelles ainsi que par leur interaction et leur cohérence.

Les résultats de l'éducation formelle sont la composante la plus importante de la qualité de l'éducation formelle, qui témoigne de la capacité de l'éducation à remplir correctement la mission éducative, les fonctions assignées à l'éducation formelle et à atteindre les objectifs fixés. La qualité des résultats de l'éducation formelle peut être jugée directement en évaluant les résultats d'apprentissage, la qualité de l'éducation et le niveau d'instruction, ou indirectement en évaluant l'impact et les conséquences de l'éducation formelle.

La qualité des processus d'enseignement et d'apprentissage est attestée par le respect de deux critères : la mesure dans laquelle ils permettent ou sont appropriés

pour atteindre les résultats et impacts souhaités ; la mesure dans laquelle ils sont acceptables pour les participants à l'éducation - étudiants, enseignants, autres personnes travaillant dans le système éducatif.

Principes généraux de l'assurance qualité dans l'éducation formelle :

- l'universalité - tous les prestataires d'éducation et les entités de gestion de l'éducation sont impliqués dans l'assurance qualité ;
- le progrès - favoriser l'innovation et le changement positif par le choix des méthodes et des outils d'assurance qualité
- la cohérence - la cohérence des objectifs, des principes et des mesures d'assurance qualité.

Une évaluation systématique de la qualité de l'éducation formelle consiste à clarifier le concept et les exigences de la qualité de l'éducation formelle ; à sélectionner ou développer une méthodologie d'évaluation (objectifs d'évaluation, questions, théorie, modèle, outils, procédures, etc.) ; à collecter, analyser et interpréter les statistiques et autres informations ; à fournir des recommandations pour l'évaluation de la qualité de l'éducation formelle et l'amélioration de l'éducation formelle.

2. Loi de la République de Lituanie sur l'éducation non-formelle des adultes, approuvée par le président de la République de Lituanie en 2014 juillet 10 n° XII-1018.

Assurance qualité dans l'éducation non formelle des adultes

La loi régit l'éducation non-formelle des adultes et la formation continue, les bases de leur structure, leur organisation et leur financement. L'objectif de la loi est de fournir des garanties juridiques pour qu'une personne puisse exercer le droit naturel de développer sa personnalité tout au long de sa vie, de garantir la possibilité d'acquérir des connaissances et des compétences, de découvrir de nouveaux sens à la vie, de promouvoir non seulement les compétences professionnelles, mais aussi la pratique de loisirs enrichissants, d'être un membre actif d'une société démocratique.

Les principaux objectifs de l'éducation non-formelle des adultes et de la formation continue, compte tenu de la politique de développement ciblée de l'État, de l'apprentissage tout au long de la vie et des lignes directrices en matière de développement, sont de créer les conditions permettant à une personne :

- répondre aux besoins d'auto-éducation
- développer les pouvoirs et les capacités créatives

- acquérir et améliorer les compétences générales et professionnelles
- de devenir un membre actif d'une société démocratique.

L'organisation de l'éducation non formelle des adultes et de l'apprentissage tout au long de la vie comprend :

- planification et mise en œuvre de l'éducation non-formelle des adultes et de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- information et conseil aux participants à l'éducation non-formelle des adultes et à l'apprentissage tout au long de la vie ;
- l'assurance qualité dans l'éducation non-formelle des adultes et l'apprentissage tout au long de la vie ;
- le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de l'éducation non-formelle des adultes et de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage non-formel et informel.

3. Description de l'activité professionnelle de l'andragogue, approuvée en 2013 le 22 octobre par le ministre de l'éducation et des sciences de la République de Lituanie n° V-996.

Auto-évaluation

La description de l'activité professionnelle de l'andragogue définit la finalité, les buts, les objectifs et les compétences de l'activité de l'andragogue.

La description contribue à la mise en œuvre des documents stratégiques visant à garantir l'apprentissage tout au long de la vie en permettant au personnel travaillant avec des adultes d'améliorer leurs qualifications, en garantissant des services de haute qualité pour les apprenants adultes, en permettant le développement de compétences andragogiques dans divers types d'établissements d'enseignement et en tenant compte des besoins nationaux et régionaux en matière d'apprentissage tout au long de la vie tout en offrant divers programmes de formation continue.

Les compétences professionnelles d'Andragogue définissent les capacités requises pour exercer des fonctions spécifiques dans le domaine de l'éducation des adultes, c'est-à-dire dans le domaine de l'activité publique, où la politique nationale d'éducation des adultes est mise en œuvre, couvrant l'ensemble de l'espace d'apprentissage des adultes, du travail, de la vie, de la santé et des loisirs aux relations socio-économiques. Les compétences professionnelles d'Andragogue se répartissent en trois domaines d'activité: éducation, gestion et recherche.

Annexes

I. Description détaillée et lignes directrices supplémentaires relatives au plan d'action de l'étape 1

Plan d'action de l'étape 1 - Comprendre la structure du cadre, et planifier en conséquence.

Les équipes de direction, ainsi que les responsables opérationnels, dirigeront et superviseront la mise en œuvre effective du plan d'action. Ils doivent étudier la structure du cadre afin de bien comprendre son champ d'application et ses composantes. L'objectif est d'initier un processus qui conduira le prestataire à atteindre les indicateurs de mesure de réussite du cadre pour les critères correspondants.

Lors de la planification et de la mise en place de la procédure d'évaluation, l'équipe dirigeante doit s'assurer de l'adhésion du/des responsable(s) de l'équipe d'auto-évaluation et de l'ensemble du personnel de l'organisation, en les tenant informés du processus. Cela aidera le personnel du prestataire à comprendre l'engagement envers l'amélioration continue et l'engagement à augmenter l'efficacité de l'offre pour les apprenants ayant des problèmes de santé.

II. Description détaillée et directives supplémentaires relatives au plan d'action de l'étape 2

Étape 2 : Mise en place de l'équipe d'auto-évaluation

Une attention particulière doit être accordée à l'expertise de l'équipe pour garantir une amélioration efficace. L'équipe d'auto-évaluation doit comprendre des membres du personnel de tous les niveaux et avec des expériences variées (par exemple, des cadres, du personnel administratif et des praticiens) afin que les critères puissent être examinés selon un éventail de perspectives. Cela contribuera également à cultiver une culture d'amélioration continue à tous les niveaux.

L'équipe d'auto-évaluation doit être dirigée par des cadres expérimentés, capables de mettre en place et de diriger efficacement l'équipe et le processus.

Des experts/évaluateurs externes peuvent être inclus dans l'équipe d'auto-évaluation si nécessaire et selon les modalités convenues.

III. Description détaillée et directives supplémentaires relatives au plan d'action de l'étape 3

Étape 3 : Opérationnaliser l'auto-évaluation

Une fois la collecte des données terminée, l'équipe d'auto-évaluation doit évaluer les résultats et attribuer des notes aux indicateurs des mesures de réussite du cadre. Il est important que les preuves recueillies soient solides, suffisantes et valides. Cela permettra d'identifier avec précision les principaux domaines à améliorer.

Outre l'identification des personnes appropriées pour le processus, il est également important de déterminer la taille réelle et les échelons (possibles) au sein de l'équipe. Les modèles présentés ci-dessous visent à décrire des arrangements à grande, moyenne et petite échelle. Ce document décrit les dispositions prises pour un prestataire d'éducation des adultes de grande taille, mais il peut être facilement adapté à la taille de l'organisation, comme indiqué ci-dessous :

Étape 3 : Opérationnaliser l'auto-évaluation

Grand prestataire de formation pour adultes : L'équipe d'auto-évaluation est composée d'un membre de l'équipe de direction, des responsables de programme et du personnel du programme. Les responsables de programme assignent des domaines spécifiques du cadre au personnel ou confient le processus au personnel pour qu'il le réalise dans leur domaine ou thème de programme spécifique. Les responsables de programme analysent ensuite les résultats et formulent des recommandations par domaine.

Prestataire de formation pour adultes de taille moyenne : L'équipe d'auto-évaluation est composée du directeur et des responsables de programme. Ensemble, ils se répartissent toutes les normes et mesures et réalisent l'ensemble du processus, y compris la collecte de la documentation, la notation des normes, l'analyse des résultats et la formulation de recommandations.

Petit prestataire de formation pour adultes/établissement local : L'équipe d'auto-évaluation est composée d'un cadre supérieur qui peut réaliser l'ensemble du processus seul.

IV. Description détaillée et directives supplémentaires relatives au plan d'action de l'étape 4

Étape 4 : Plan d'amélioration

Après le premier cycle d'auto-évaluation INDUCATE, les prestataires doivent identifier les prochaines étapes à suivre pour faire évoluer leur approche organisationnelle vers des pratiques plus inclusives. De cette façon, le cadre peut devenir un outil de suivi systématique de l'efficacité de l'offre des organisations pour les groupes défavorisés. Ce suivi peut être intégré à tout mécanisme de contre qualité existant, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité globale des prestataires.

V. Preuves

Les preuves sont nécessaires pour certifier que la performance du prestataire a été mesurée objectivement. Les prestataires doivent maintenir une base de preuves à jour, qui pourrait englober les éléments suivants :

- ✓ Copies complétées du cadre INDUCATE
- ✓ Rapports d'auto-évaluation INDUCATE
- ✓ Plan d'action pour l'amélioration de la qualité du programme INDUCATE
- ✓ Documents représentant la formation du personnel (développement professionnel continu)
- ✓ Comptes rendus des réunions de l'équipe d'auto-évaluation de l'amélioration de la qualité du programme INDUCATE.
- ✓ Les référentiels existants au niveau de l'Etat
- ✓ Décisions réglementaires de l'organisation
- ✓ Décisions des organes administratifs collectifs
- ✓ Résultats d'enquêtes pertinentes menées par des tiers
- ✓ Rapports sur les résultats des apprenants
- ✓ Enquêtes de satisfaction des apprenants
- ✓ Enquête de satisfaction de l'employeur
- ✓ Évaluations des cours par les apprenants
- ✓ Groupes de discussion des apprenants
- ✓ Commentaires et plaintes des apprenants
- ✓ Évaluations des tuteurs
- ✓ Audit de qualité interne et rapports des évaluateurs
- ✓ Rapports d'observation de l'apprentissage et de l'enseignement, base de données et rapports de modération
- ✓ Dossiers sur les qualifications des tuteurs
- ✓ Audits de santé et de sécurité
- ✓ Enquêtes auprès des employeurs
- ✓ Enquêtes sur les partenariats
- ✓ Rapports d'assurance qualité externe