



Session 1 : Objectifs politiques que doivent mesurer les indicateurs

- The objectives of the European Commission in the field of vocational education and training
presentation_oyvinf_Bjerkestrand
- les principaux enseignements de l'expérience de la Catalogne
presentation_joaquim_Prats
- les différentes politiques et les préoccupations des régions françaises en matière de formation professionnelle
presentation_francoise_Amat

“The objectives of the European Commission in the field of vocational education and training”

Oyvind Bjerkestrand
DG Education and Culture
Unit “Analyses and studies”



Lisbon European Council

March 2000

Goal of making Europe the most competitive knowledge based economy in the world by 2010, with more and better jobs and greater social cohesion



- Importance of human capital (education) acknowledged
- Open Method of Coordination identified as a key tool
 - Indicators and benchmarks
 - Exchange of good practice
 - Peer reviews

The Lisbon strategy and Education and Training

- Strategic objectives of education and training systems in Europe
- “Copenhagen process” of enhanced cooperation in vocational education and training
- The “Bologna process” in Higher Education
- Lifelong Learning Strategy



Copenhagen process 2002

Copenhagen process - strategy for improving the performance, quality and attractiveness of VET

Promoting enhanced European cooperation in VET

- A political process
- Develop common tools
- Foster mutual learning
- Take stakeholders on board



Maastricht 2004

- A first review in Maastricht December 2004
- Progress in the development of a number of common tools and principles
- Linked the process firmly to the Lisbon Strategy and the “Education and Training” work programme.

- National priorities agreed upon
- Improve the scope, precision and reliability of VET statistics



Helsinki 2006

- A second review in Helsinki December 2006
- Emphasised the need to maintain impetus
- Ensure implementation of the principles and instruments adopted



“Adequate and consistent data and indicators are the key to understanding what is happening in VET, to strengthening mutual learning, to supporting research and to laying the foundations for evidence-based training policy”



Bordeaux 2008

- Implementing the tools
- Heightening the quality and attractiveness of VET systems
- Improving the links between VET and the labour market
- Strengthening cooperation arrangements



Implementation of Common Tools

- **Promoting mobility**
 - Europass;
 - European Qualification Framework (EQF);
 - European Credit system for VET (ECVET)
- **Promoting quality**
 - European quality assurance reference framework (EQARF) mechanism to establish mutual trust whilst promoting the modernisation of education and training systems.



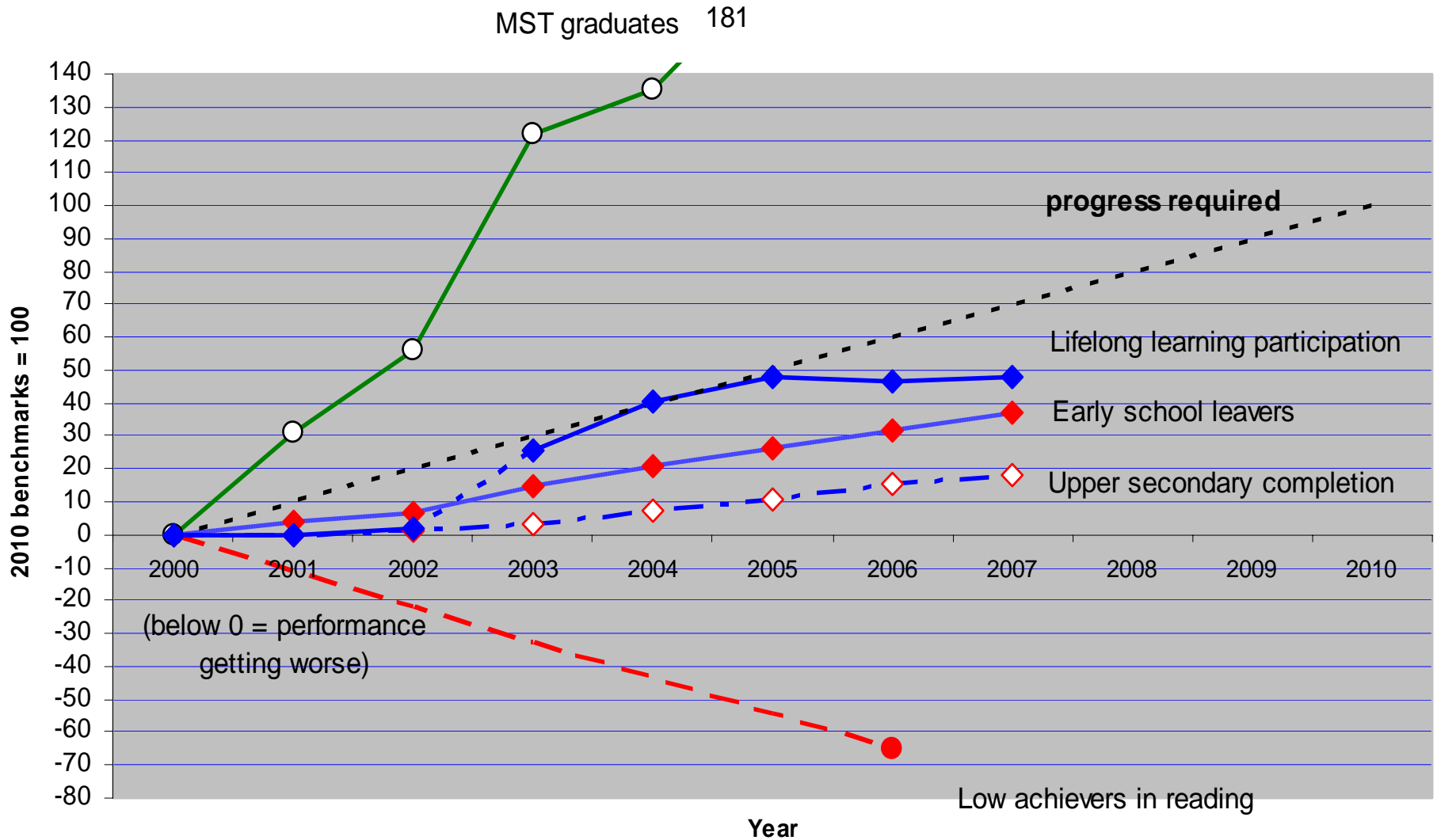
Monitoring and Analysing Progress

::5 benchmarks to be reached by 2010::

- 10% Early school leavers (young people)
- 20 % Less low performers in reading literacy
- 15% More new Math, Science and Technology graduates
- 85 % Upper secondary graduates (young people)
- 12.5% Lifelong learning participation (adults)



Progress towards meeting the 5 benchmarks (EU average)



Council conclusion on a coherent framework

16 core indicators

- 1) Participation in pre-school education
- 2) Special needs education
- 3) Early school leavers
- 4) Literacy in reading, mathematics and science
- 5) Language skills
- 6) ICT skills
- 7) Civic skills
- 8) Learning to learn skills
- 9) Upper secondary completion rates of young people
- 10) Professional development of teachers and trainers
- 11) Higher education graduates
- 12) Cross-national mobility of students in higher education
- 13) Participation of adults in lifelong learning
- 14) Adults' skills
- 15) Educational attainment of the population
- 16) Investment in education and training



VET-indicators in the coherent framework:

- Upper secondary completion rates of young people, divided by education streams
- Possible breakdowns for other core indicators
- There is a need for developing further the coverage and the quality of data on VET indicators in the coherent framework



Indicators in the area of VET

- There are key surveys providing data on VET at European level:
 - Labour Force survey (LFS)
 - Continuing vocational training survey (CVTS)
 - Adult education survey (AES)
 - Through UOE (enrolments, expenditures)
- Measure of labour market status of VET graduates
 - Job search duration
 - Unemployment history
- New surveys needed in order to get data on outcome and output



Way forward for indicators in the area of VET

- Develop statistics, indicators and benchmarks with Eurostat, CEDEFOP, CRELL, ETF, OECD and in cooperation with the Standing Group on Indicators and Benchmarks
- Support the work of CEDEFOP and ETF
- Continue to develop the coherent framework to include VET more explicitly
- Follow the development of the German initiative on LSA-VET



Thank you for your attention!





Education and Culture



Indicator development needs and/or new international surveys

Civics	(ICCS/IEA)
Teachers and Trainers	(TALIS/OECD - IEA)
Adult skills	(PIAAC/OECD)
Language skills	(EU)
Learning to Learn	(EU)
Creativity	(EU)
LSA VET	(German initiative)



EC-funded research

- Majority on VET through CEDEFOP/ETS
 - Quality in VET
 - Mobility in VET
 - Trainers
 -



ECVET

- will improve transparency of qualifications
- a priority for lifelong learning
- will improve mobility
- is a political priority
- will improve mutual trust and cooperation



ECVET - Latest state of play

- Compromise text adopted in July Education Committee
- Main evolutions:
 - voluntary character,
 - respect of national legislations,
 - non formal and informal learning,
 - ECVET users' group and ECVET network,
 - test phase and date for implementation.



European Qualification Framework

- Meta framework to relate to countries' qualifications
- Supplements Europass and ECVET
- Key features
 - 8 reference levels
 - Learning outcomes
 - A series of voluntary principles covering QA, key competences, career guidance, and validation of formal and informal learning...



EQF latest state of play

- 2010 MS to relate national qualifications to EQF
- 2012 all new qualifications from post secondary establishments to reference EQF levels



EQARF - latest state of play



- Compromise text adopted July 2008 Education Committee - Main evolutions:
 - Affirmation of voluntary character;
 - Annexes maintained (indicators), tool box nature reaffirmed;
 - Descriptors and indicators for self evaluation and not for comparison between countries;
 - Respect of national legislations;
 - Periodicity of reporting and implementation deadlines;
 - Assessment and review;



Link between tools (??)

- Complementarities between ECVET and EQF
 - learning outcomes
 - qualifications
 - Emphasis on Lifelong Learning
 - Focus on Mobility
 - Transparency oriented



Data Sources



Education and Culture



LFS
UOE
CVTS
AES
ICT survey

Participation
Mobility, financing
VET
Self reported skills
ICT



PISA survey
TALIS survey
PIAAC survey

Maths, reading ,science skills
Teacher education
Adult skills



ICCS survey

Civic skills



Language surv.
L2L survey

Language skills
Learning to learn skills



**Comparaison internationale de systèmes éducatifs: un modèle européen?
13-14 de novembre 2008**

**L'expérience de la Catalogne
dans le domaine de l'évaluation
de la formation professionnelle réglée**

Joaquim Prats
Président du Conseil Supérieur d'Évaluation
du Système Éducatif de la Catalogne

Plan de l'intervention

- Le Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu
- Évaluation et *gouvernance*
- Le système espagnol de formation professionnelle
- Convenance et opportunité de l'évaluation de la FPR
- Caractéristiques de l'évaluation de la FPR
- Prospection du futur de la formation professionnelle
- En conclusion

Le Conseil Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu

- La région de la Catalogne, en tant que région autonome, a transféré du gouvernement espagnol toutes les compétences politiques en matière d'éducation
- Le Conseil est l'organe consultatif du département de l'Éducation de la Generalitat de Catalunya. Son objectif est d'analyser et d'évaluer le système éducatif de la Catalogne
- Le conseil est coordonné avec l'Institut d'Évaluation (IE) du Ministère de l'éducation du gouvernement de l'Espagne pour toutes les évaluations internationales du système éducatif et dans lesquelles l'Espagne participe. Il coordonne également avec l'IE pour l'évaluation générale de diagnostic et l'évaluation des compétences de base du curriculum

Évaluation et *gouvernance*

« L'évaluation de l'éducation doit être conçue au sens large. Il n'a, comme objectif unique, l'offre éducative et les méthodes d'enseignement, mais aussi le financement, la gestion, l'orientation générale et l'obtention d'objectifs à long terme »

Report Delors (1996)

Principe de *gouvernance*

« L'ensemble de normes, processus et comportements qui affectent la qualité de l'exercice des pouvoirs, d'en particulier la légitimité, la transparence, la cohérence, l'efficacité et l'efficience »

Livre Blanc sur la gouvernance (2001)

El principe de gouvernance a d'éclairer les actions d'évaluation des politiques publiques, tels que l'éducation

Le système espagnol de formation professionnelle

Le système espagnol de formation professionnelle est divisé en trois «sous-systèmes»

- **Formation professionnelle réglée (FPR) or initiale** qui se réalise en milieu scolaire
- Formation pour l'emploi:
 - ✓ **Formation professionnelle occupationnelle (FPO)** menées par les institutions publiques qui gèrent l'emploi
 - ✓ **Formation professionnelle continue (FPC)** qui est gérée par les organisations d'entreprises et les organisations syndicales

Convenance et opportunité de l'évaluation de la FPR

- Créer une culture de l'évaluation
- Considérer la diversité et l'hétérogénéité des différents points de vue à partir desquels la formation professionnelle est envisagée:
 - ✓ Point de vue politique
 - ✓ Point de vue social
 - ✓ Point de vue économique-patronal
- Augmenter les taxes de scolarisation en formation professionnelle ainsi que le nombre de diplômes comme instrument pour l'amélioration de la compétitivité, dans le cadre d'une économie basée sur la connaissance
- Évaluer la création et l'acquisition de compétences sociales et de compétences de travail
- Aborder l'évaluation depuis une perspective qui permette de détecter les défauts et d'appliquer les mesures correctives appropriées

Caractéristiques de l'évaluation de la FPR (1)

1. Typologie

1.1. Évaluation *ex-post* et *in-interim*

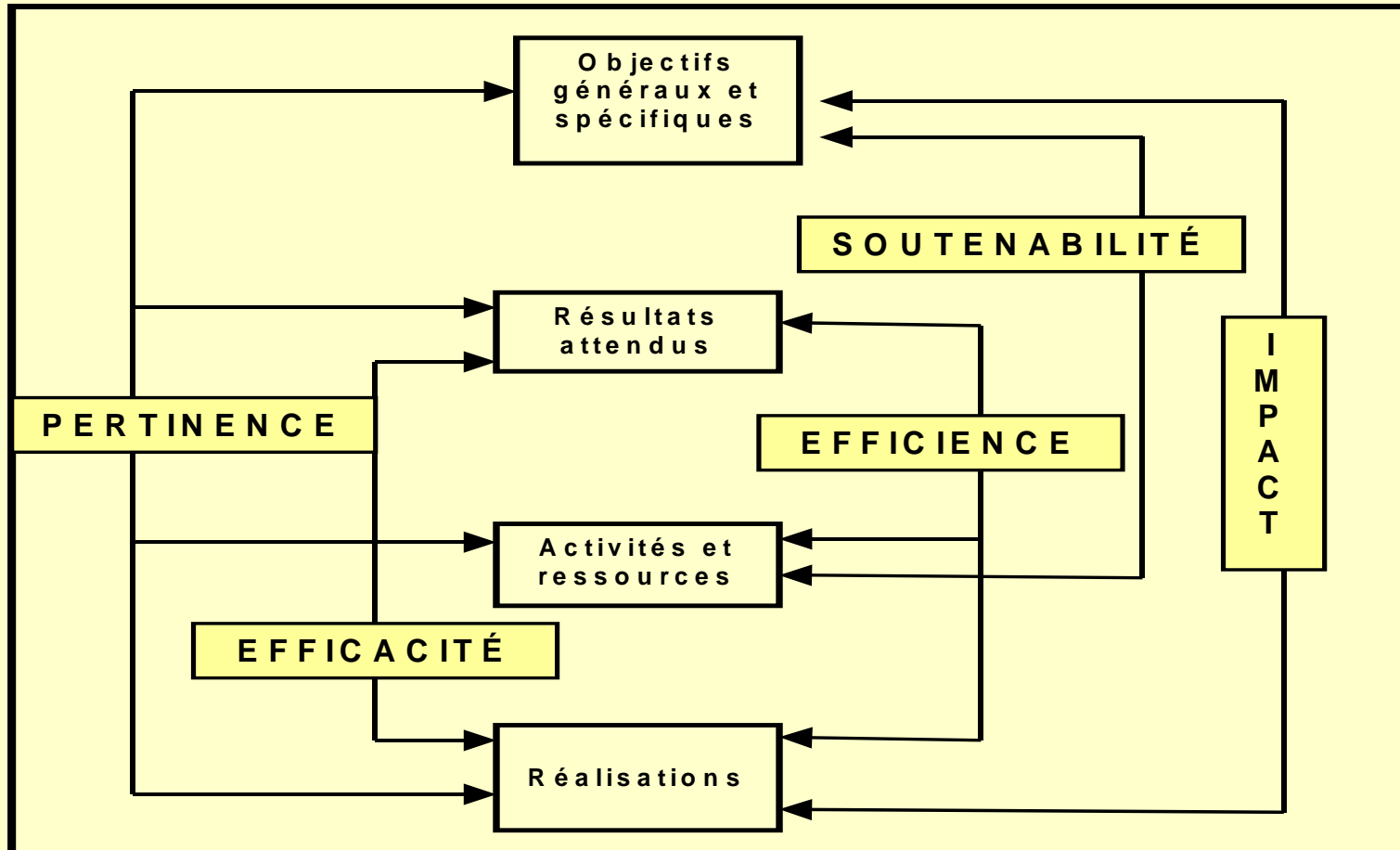
1.2. *De produit*

1.3. *De processus*

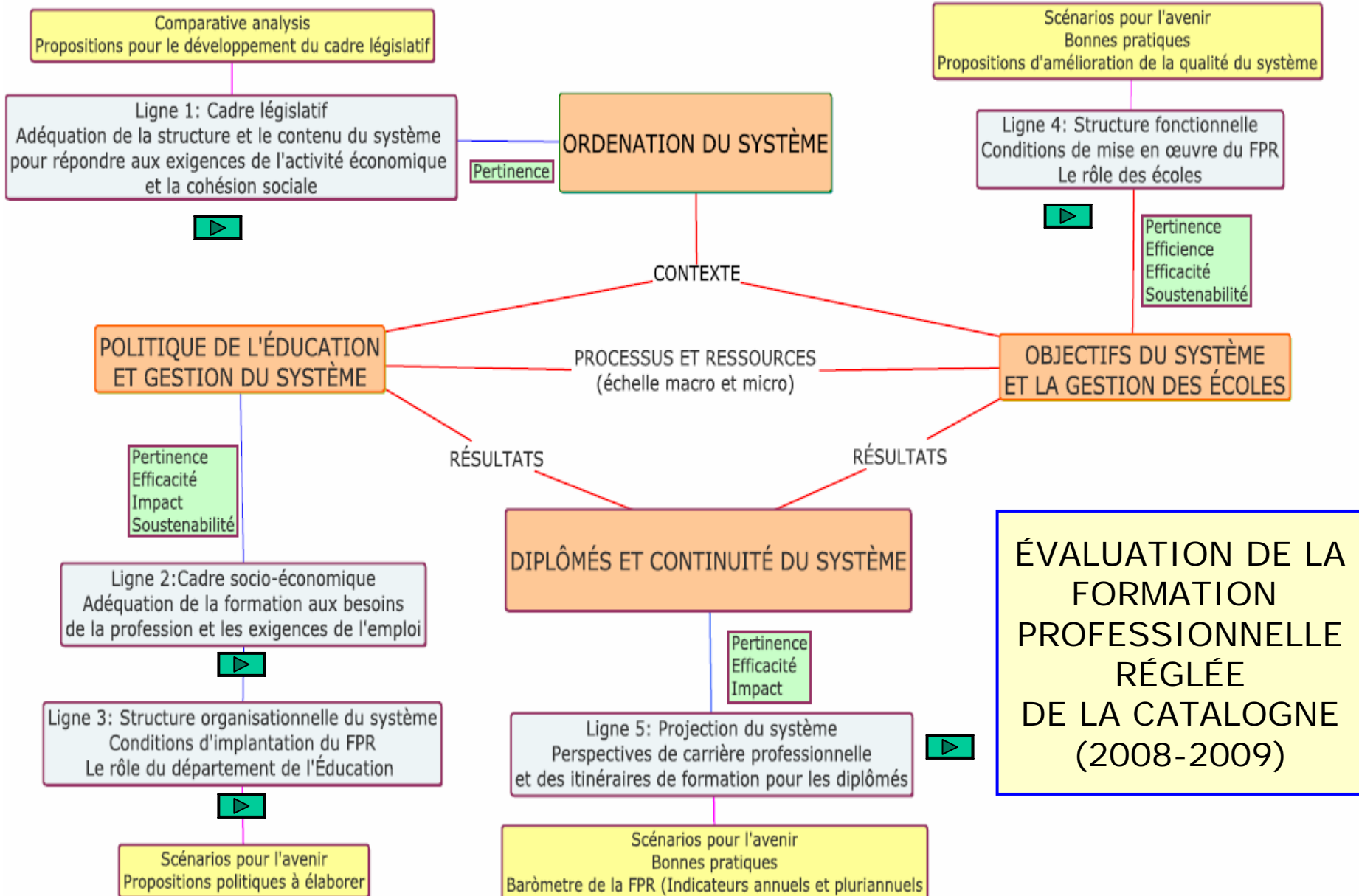
1.4. **Caractère prospective**

Caractéristiques de l'évaluation de la FPR (2)

2. Critères et indicateurs




CADRE CONCEPTUEL POUR L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE RÉGLÉE (FPR)




Caractéristiques de l'évaluation de la FPR (3)

3. Lignes d'évaluation


Ligne 1

- ✓ Évaluer les niveaux d'accomplissement des finalités assignées à la FPR au niveau normatif 

Ligne 2


- ✓ Comparer la situation de la formation professionnelle de la Catalogne avec celle du reste de l'Espagne et quelques pays de l'OCDE 

Ligne 3


- ✓ Analyser la perception social sur le système
- ✓ Évaluer la structure, organisation et gestion de la FPR, à échelle macro (réglementation, administration et gestion politique, relation et réponse aux demandes et nécessités du système social et économique) 

Caractéristiques de l'évaluation de la FPR (4)

Ligne 4

- ✓ Évaluer la structure, organisation et gestion de la FPR, à échelle micro (établissements, structure de la gestion, professorat, élèves, ressources...) 

Ligne 5

- ✓ Évaluer le niveau et la qualité d'insertion des gradues (diplômés formation en centres de travail, insertion et itinéraire professionnel des diplômés, relation entre capacités, compétences et poste de travail occupé, catégorie salariale, type d'embauche, itinéraire formateur une fois obtenu le diplôme...) 

Enfin, établir un système d'indicateurs *ad hoc* qui permette d'évaluer systématiquement et cycliquement le système de FPR (« baromètre de la FPR »)

Prospection du futur de la formation professionnelle

Cette analyse prospective devra promouvoir:

- une philosophie,
- quelques concepts,
- quelques méthodes et un champ d'action dans lequel les acteurs de la formation professionnelle réglée peuvent devenir les agents principaux, conciliant le développement de la science et la technologie avec les exigences de progrès social et économique.

Cette analyse est réalisée en prenant comme référent temporel un minimum de dix ans

En conclusion

- L'évaluation de la FPR de la Catalogne ne nous fournit pas des d'informations suffisantes pour effectuer une évaluation omnicomprehensive.
- Malgré cette limitation, la capacité d'incidence et la rôlestratégie de l'évaluation dans la transformation des systèmes sont contrastées.
- L'identification des résultats et des problématiques nous facilite des règles pour l'action en politique éducative, et contribue à la reconnaissance sociale et économique du système.

En conclusion

Depuis une optique politique, nos objectifs se sont spécifiés à :

- Mesurer les effets de la politique évaluée avec les outils et la rigueur scientifique
- Aider aux responsables politiques à se prononcer sur la politique en question
- Contribuer à l'amélioration de cette politique

Merci beaucoup

Joaquim Prats
Président du Conseil Supérieur d'Évaluation
du Système Éducatif de la Catalogne

joaquim.pratsc@gencat.cat

<http://www20.gencat.cat/portal/site/Educacio>



Conseil National de la
Formation Professionnelle
Tout au Long de la Vie

Conférence européenne Comparaison des systèmes éducatifs

13 et 14 Novembre 2008

Quels indicateurs pour l'enseignement et la formation professionnelle?

**Les politiques et préoccupations
des régions françaises
en matière de formation professionnelle**

Françoise AMAT - CNFPTLV

Plan de l'exposé

- 1. La France, un pays historiquement centralisé**
- 2. La décentralisation de la FP vient perturber cette construction : le rôle des Régions**
- 3. Le niveau régional à la recherche de cohérence autour de la FTLV**
- 4. Le niveau régional à la recherche d'indicateurs de « performance »**
- 5. Les régions et les préoccupations de l'Europe**

1. La France : un pays historiquement centralisé

- **Le rôle primordial de l'Etat** dans la définition des stratégies et dans leur mise en œuvre
- **Une segmentation** des politiques
 - Emploi: Ministère du travail
 - Formation initiale: Ministère de l'Education nationale
 - Formation continue des salariés : partenaires sociaux interprofessionnels et des branches
- **Un appareil statistique** construit pour répondre aux besoins de l'Etat : éclaté et peu régionalisé

2. La décentralisation de la formation professionnelle: le rôle des Régions

21. Une décentralisation en marche

- **1ères lois 1982** : compétence de droit commun: apprentissage et formation professionnelle
- **2ème vague 1993** : pilotage des politiques « jeunes » (PRDFJ)
- **3ème vague 2004**: extension à la formation des adultes

Mais elle est considérée comme non aboutie

22. Les domaines d'intervention des Régions

Les Régions ne couvrent pas tout le spectre de la formation

- **Elles couvrent l'apprentissage** et la formation des jeunes et adultes **demandeurs d'emploi**
- **La formation initiale scolaire reste du domaine de l'Education nationale** (avec nombreuses compétences des régions)
- **La formation continue des salariés demeure de la compétence des partenaires sociaux** (apport possible de cofinancement des régions)

Rappel: l'Etat continue de définir les règles et d'assurer le contrôle de leur application

23. Le rôle des Régions *est double*

- **Elles ont leurs propres programmes de formation**

Ils portent essentiellement sur leurs domaines d'intervention:

- l'apprentissage
- les stages de formation pour les publics en recherche d'emploi

Ils prennent en charge également **des aides directes aux individus**

- **Elles ont un rôle de coordination** de la formation à travers **le Plan Régional Des Formations (PRDF)**

- outil de **programmation à moyen terme des actions de FP et de développement cohérent de l'ensemble des filières de formation** :
il comprend également les actions de **VAE**
- adopté par la Région à l'issue d'une large concertation

3. Le niveau régional à la recherche de cohérence autour de la FTLV

31. Les politiques des Conseils régionaux évoluent

- Elles sont tributaires du contexte, donc variées :
- **Tendance de fond** : construction progressive de véritables politiques régionales de qualification / formation « englobantes »
 - Passage d'une culture de gestion des stages par publics en insertion sociale à une *politique active de qualification par la formation* en réponse aux besoins de l'économie locale
 - Recherche d'un *continuum Orientation / formation / VAE / certification* pour répondre aux enjeux de la sécurisation des parcours

▪ **Quelques grandes orientations de formation professionnelle des Régions:**

- donner des **chances d'accès égales** à tous,
- **élever le niveau de qualification des jeunes et des adultes** y compris par la VAE
- **sécuriser les parcours professionnels** par un service de proximité, une adaptation de l'offre de formation, la recherche d'une articulation des financements
- organiser sur les territoires les réseaux qui concourent à **l'orientation tout au long de la vie**

32. Le rôle de pilotage des Régions par le PRDF

Il est difficile :

- concertation et consultation préalables: longueur et lourdeur malgré une **présence souvent insuffisante des partenaires sociaux au niveau régional**
- **Le PRDF n'est pas prescriptif :**
 - Réticence de certains services de l'Etat à se plier à un « cadre » adopté par le Conseil régional, même s'il a été concerté
 - Mise en oeuvre subordonnée à des conventions d'application entre les acteurs

Mais il y a des avancées certaines:

- la concertation/consultation est mobilisatrice
- La dernière génération de PRDF produit des orientations plus affirmées
- Qui sont souvent déclinées en actions précises et en objectifs chiffrés

4. Le niveau régional à la recherche d'indicateurs

41. Les Régions cherchent à mieux maîtriser leurs propres actions

de manière progressive par :

- **un comptage des bénéficiaires** dans une simple perspective budgétaire
- **des indicateurs de « performance »** (taux d'accès à la certification, taux d'entrée dans l'emploi...)
- **des travaux d'anticipation des besoins de qualification** et de formation, et de plus en plus au niveau des territoires (OREF)
- *Pas encore de véritables évaluations de leurs politiques*

42. Les Régions cherchent à connaître les financements des autres acteurs en région

- **Cette préoccupation prend de l'ampleur**
 - en raison du rôle accru de pilotage des Régions par le PRDF
 - par la mise en place dans certaines Régions de « **Conférences des financeurs** »
 - dans les perspectives de réforme de la formation professionnelle (mutualisation des fonds et articulation des financements pour « **sécuriser les parcours professionnels** »)

- **L'outillage est encore peu développé:**
 - **Des outils de suivi:** tableaux de bord, indicateurs physico-financiers: ex les tableaux de bord des PRDF construits avec le CNFPTLV
 - **Des outils de diagnostic:** pour adapter l'offre de formation aux publics et au tissu local avec l'aide des Observatoires régionaux (OREF)
 - **Mais encore peu d'évaluation** des politiques

5. Les Régions et les préoccupations de l'Europe

51. La stratégie de Lisbonne : promouvoir une « société de la connaissance » par l'EFTLV:

– Rappel de quelques objectifs

- Limiter le nombre des sorties précoces de l'Ecole, favoriser l'accès aux études supérieures**
- Favoriser l'acquisition de compétences-clés**
- Renforcer l'accès des adultes à la FC et la reconnaissance des acquis informels ou non formels**
- Favoriser la mobilité : cadre de certifications, Europass, ECVET**
- Améliorer la qualité de l'offre de formation**
- Développer la concertation entre acteurs....**

– Pour le suivi: un cadre d'indicateurs et de critères de référence

Drop-outs - Lecture à 15 ans - % de jeunes achevant le 2nd cycle de l'enseignement secondaire - Diplômés de l'enseignement scientifique supérieur - Population adulte en FTLV - Mobilité des jeunes - Investissement en RH

52. L'Etat s'efforce d'appliquer progressivement cette stratégie, sans y parvenir complètement:

- Quelques réalisations majeures**
 - **Mise en place de la VAE**
 - **Création d'un cadre national des certifications (RNCP)**
 - **Réforme de la FP en 2004 (suite Accord des partenaires sociaux de 2003) notamment création du DIF**
 - **Création d'un lieu de concertation entre tous les acteurs (CNFPTLV)**
 - **Projet de réforme de la formation professionnelle vers un système plus équitable, un accès plus large à la FP, une sécurisation des parcours...**

- Mais des difficultés persistantes**
 - **sorties des jeunes sans qualification**
 - **Séparation formation initiale/formation continue**
 - **Inégalités d'accès à la formation continue...**

53. Une convergence entre les préoccupations des Régions et de l'Europe

- **une conception large de la FTLV : les régions intègrent de plus en plus les différentes dimensions d'un cadre cohérent de FTLV:**
 - Englober toutes les formes d'éducation et de formation
 - Établir un ensemble cohérent: un cadre stratégique, décliné en priorités et actions
 - Assurer les transitions des individus entre dispositifs, entre statuts...
 - Etablir des partenariats solides en cassant les frontières entre systèmes et acteurs

Etude CEDEFOP « les attentes de l'Europe face aux réalités régionales »

- **des objectifs de formation qui rejoignent les objectifs européens**
Égalité des chances, élévation des niveaux de qualification, sécurisation des parcours, VAE, Orientation tout au long de la vie....

54. Cependant la mise en œuvre n'est pas toujours à la hauteur des objectifs (*Cf résultats de la même étude*)

- **les outils** proposés par l'Europe (Europass, ECVET, EQF...) ne sont pas toujours connus ni utilisés
- **les indicateurs de suivi** de la Stratégie de Lisbonne ne sont pas tous:
 - . renseignés par les Régions: *problème crucial de la statistique au niveau régional*
 - . ni atteints, notamment la baisse des sorties sans qualification, des élèves en difficulté de lecture, la participation des adultes à la FTLV...

A la lumière de ce qui a été présenté il semble surtout que ces indicateurs, très généraux, ne rendent pas compte de la richesse des politiques régionales

En conclusion

Quels axes de réflexion pour une meilleure appréhension des politiques régionales de FTLV ?

- **Mesurer :**
 - **les effets vis-à-vis des individus par rapport aux objectifs poursuivis d'égalité et d'élévation des niveaux de qualification**
 - **les réponses qu'apporte la formation aux besoins des entreprises, des professions, des territoires**
 - **la qualité de l'offre de formation en réponse aux besoins des individus et de l'économie**

- **Apprécier :**
 - **en quoi la concertation et la construction d'un cadre commun favorisent la FTLV pour les individus et l'économie**



Session 2 : L'état de l'art des comparaisons européennes

- VET indicators and patterns of VET in Europe
presentation_nestler_Katja_Stimpson_alex
- The Adult Education Survey
presentation_lene_Mejer
- Comparative analysis of vocational education and training in the MEDA countries
presentation_Jens_Johansen



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training



VET indicators and patterns of VET in Europe

Katja Nestler, Alex Stimpson

Conference on international comparisons of
education systems: a European model?

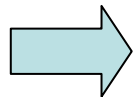
13-14 November 2008

Paris, France



Policy Context

- Copenhagen Process
 - *the improvement of the scope, precision and reliability of VET statistics in order to enable evaluation of progress in making VET efficient, effective and attractive*
- Lisbon: Education Benchmarks
- Coherent framework of indicators and benchmarks



CVTS and UOE are the **main** vehicles to collect information on VET



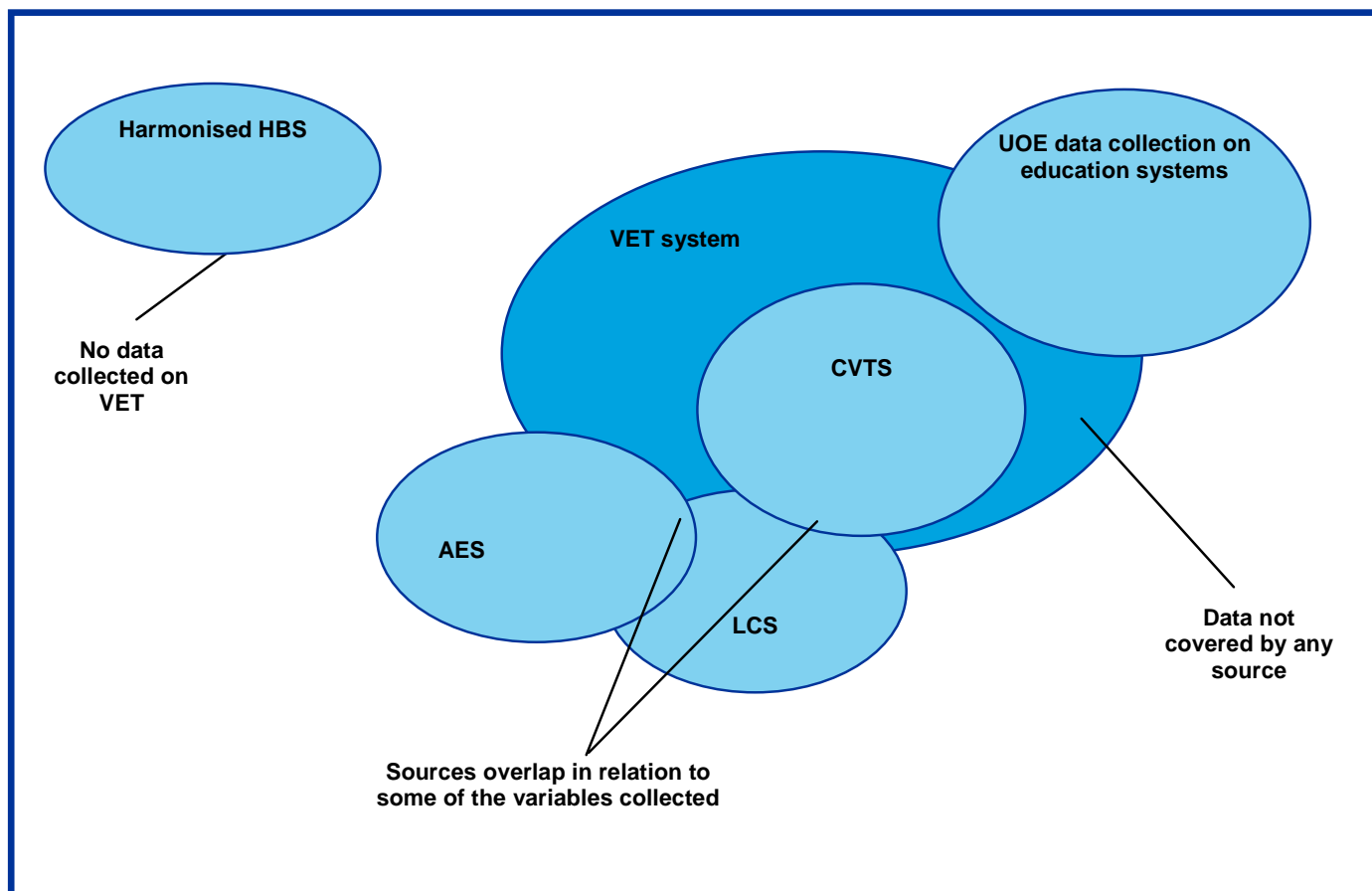
Overview of Eurostat data sources collecting information on LLL and, of those, on VET

Group	Statistical domain	Sub-theme	Data collection	VET
A	Population and social conditions	Education and training	CVTS	X
			UOE data collection on education systems	X
B	Population and social conditions	Labour Market	EU LFS	X
			EU LFS ad hoc module on LLL	
			EU LFS ad hoc module on transition from school to working life	
C	Population and social conditions	Living conditions and welfare	EU-SILC	
			Eurostat HETUS	X
		Labour market	EU LCS	X
			EU LMP database	X
		Living conditions and welfare	ESSPROS	X
	Eurostat harmonised HBS			
	Health	National health interview surveys		
	Information society statistics	Community survey of ICT usage in households	X	
Industry, trade and services	Industry, trade and services – horizontal view	Structural business statistics	X	
Economy and finance	National accounts	European system of national accounts		
Science and technology	Science and technology	Community Innovation Survey	X	

Source: Cedefop, 2008.



VET system diagram – selected sources



Source: Cedefop, 2008.



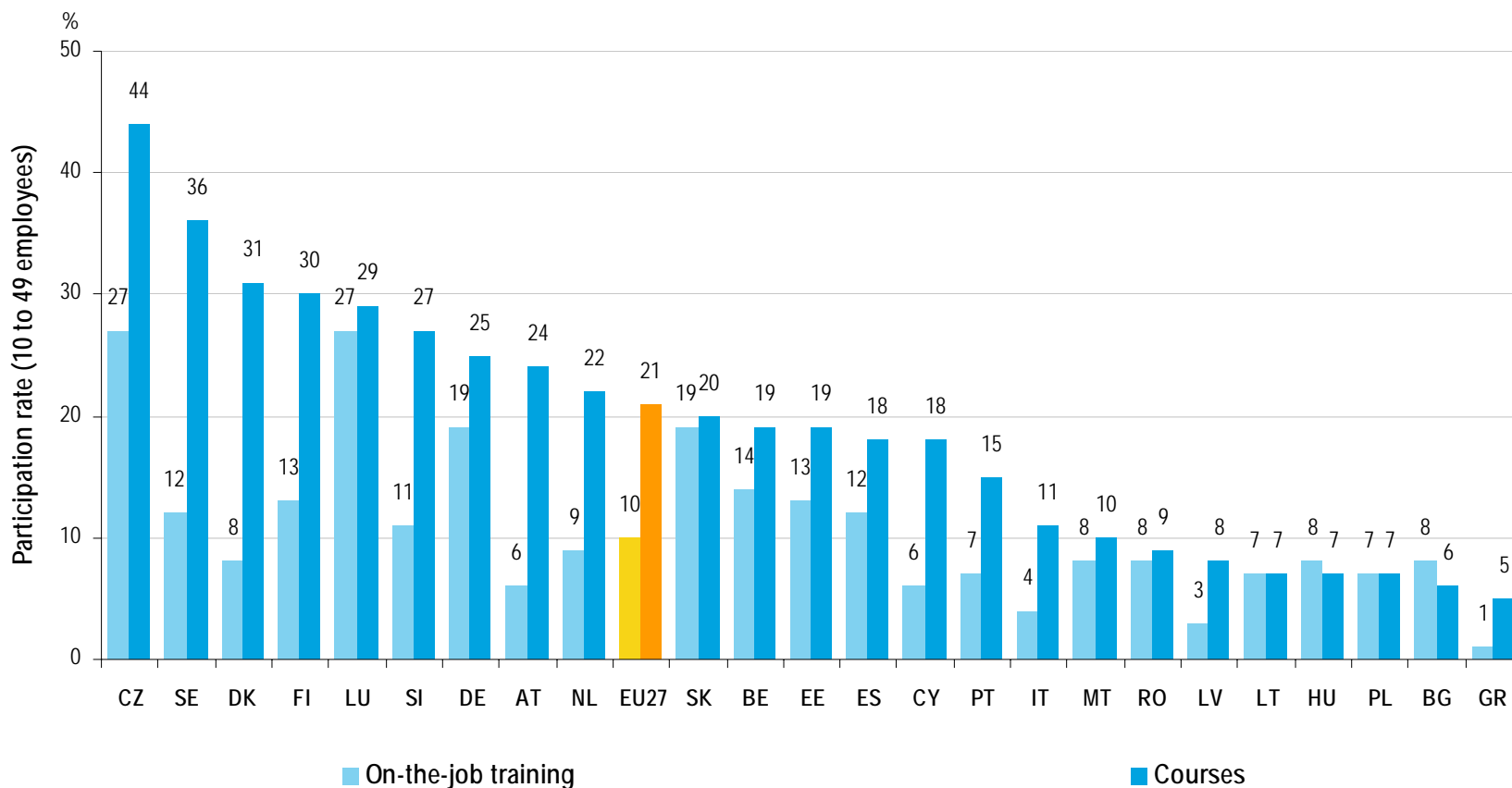
Building a more complete picture of VET

COMPONENT OF VET	SUB-COMPONENT	EXAMPLES OF INFORMATION
Inputs	Student characteristics	<ul style="list-style-type: none"> • student's country of birth; native language of student • obstacles to participation
	Teachers/trainers characteristics	<ul style="list-style-type: none"> • qualifications; teachers salaries
	Educational institutions characteristics	<ul style="list-style-type: none"> • number of personnel broken down by type • number of new entrants / students by age and gender;
	Financial resources devoted to VET	<ul style="list-style-type: none"> • education expenditures by source of finance
	Curricula/programme characteristics	<ul style="list-style-type: none"> • average duration of programme in days/hours;
Processes	Learner time allocation	<ul style="list-style-type: none"> • time allocated to VET • participation in IVT, CVT;
	Management	<ul style="list-style-type: none"> • guidance
	Teaching/learning methods	<ul style="list-style-type: none"> • institutional/workplace training
Outputs	Learner attainment	<ul style="list-style-type: none"> • graduates by age and gender; drop-outs;
	Equity effects	<ul style="list-style-type: none"> • number of graduates by age and gender; location, etc.
Outcomes	Impact on students	<ul style="list-style-type: none"> • returns to VET (through higher income); • labour force status;
	Impact on economy and development	<ul style="list-style-type: none"> • growth; poverty
	Impact on health and citizenship	<ul style="list-style-type: none"> • health

Source: Cedefop, 2008.



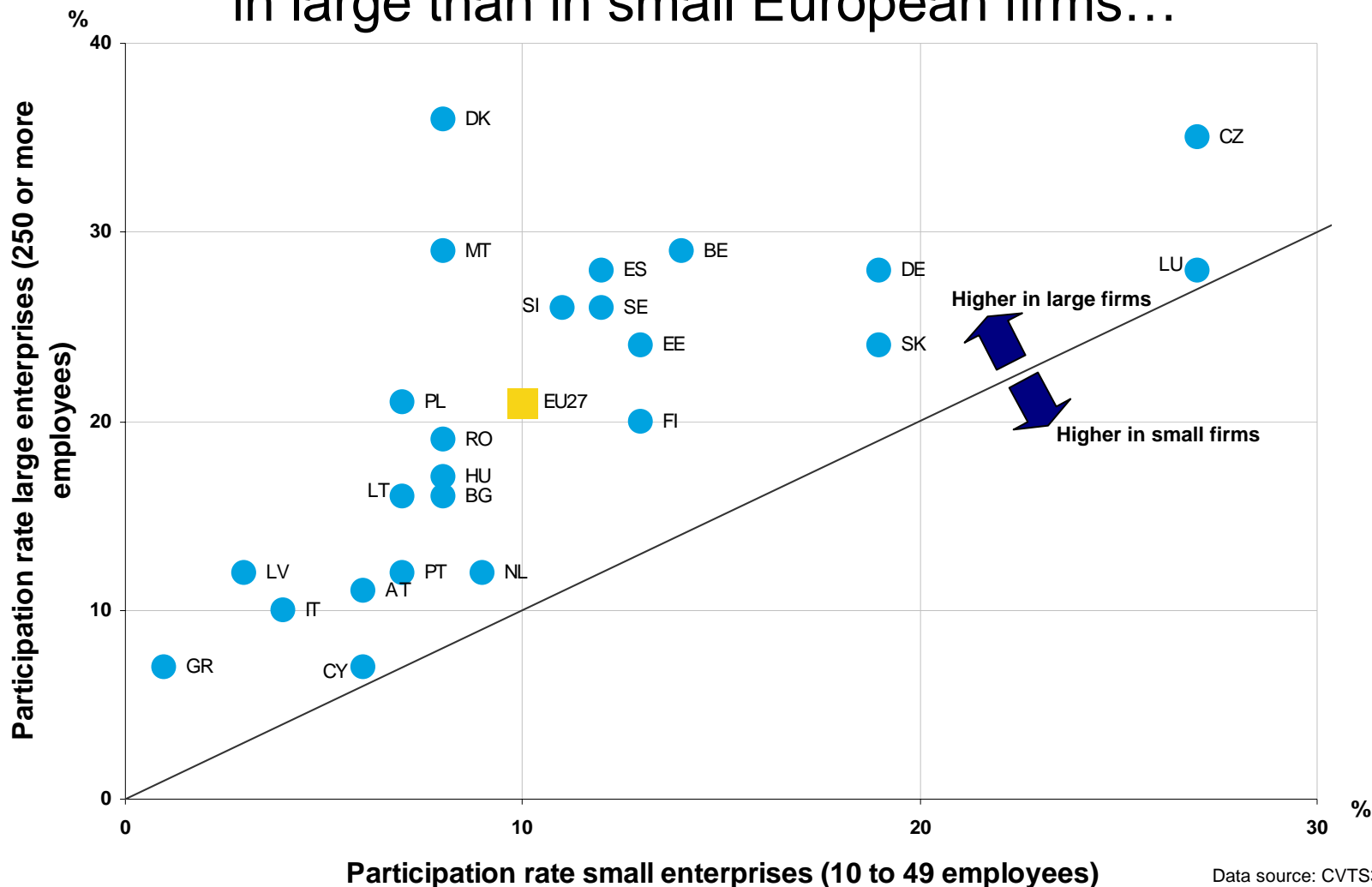
In 2005, there were more participants in CVT courses than on-the-job training in **small** firms in almost all EU countries



Data source: CVTS3, Eurostat.



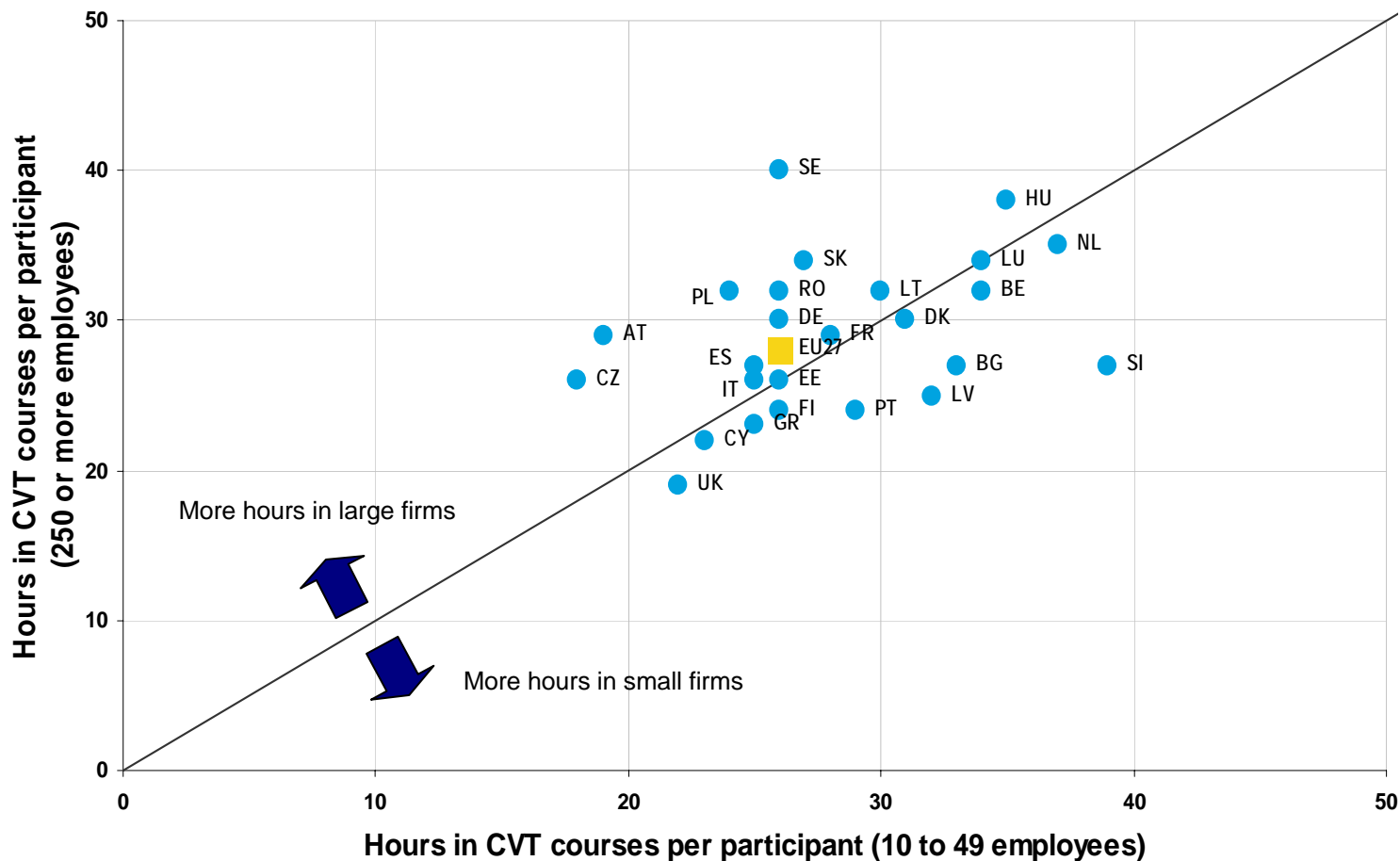
In 2005, on the job training was far more prevalent in large than in small European firms...



Data source: CVTS3, Eurostat.



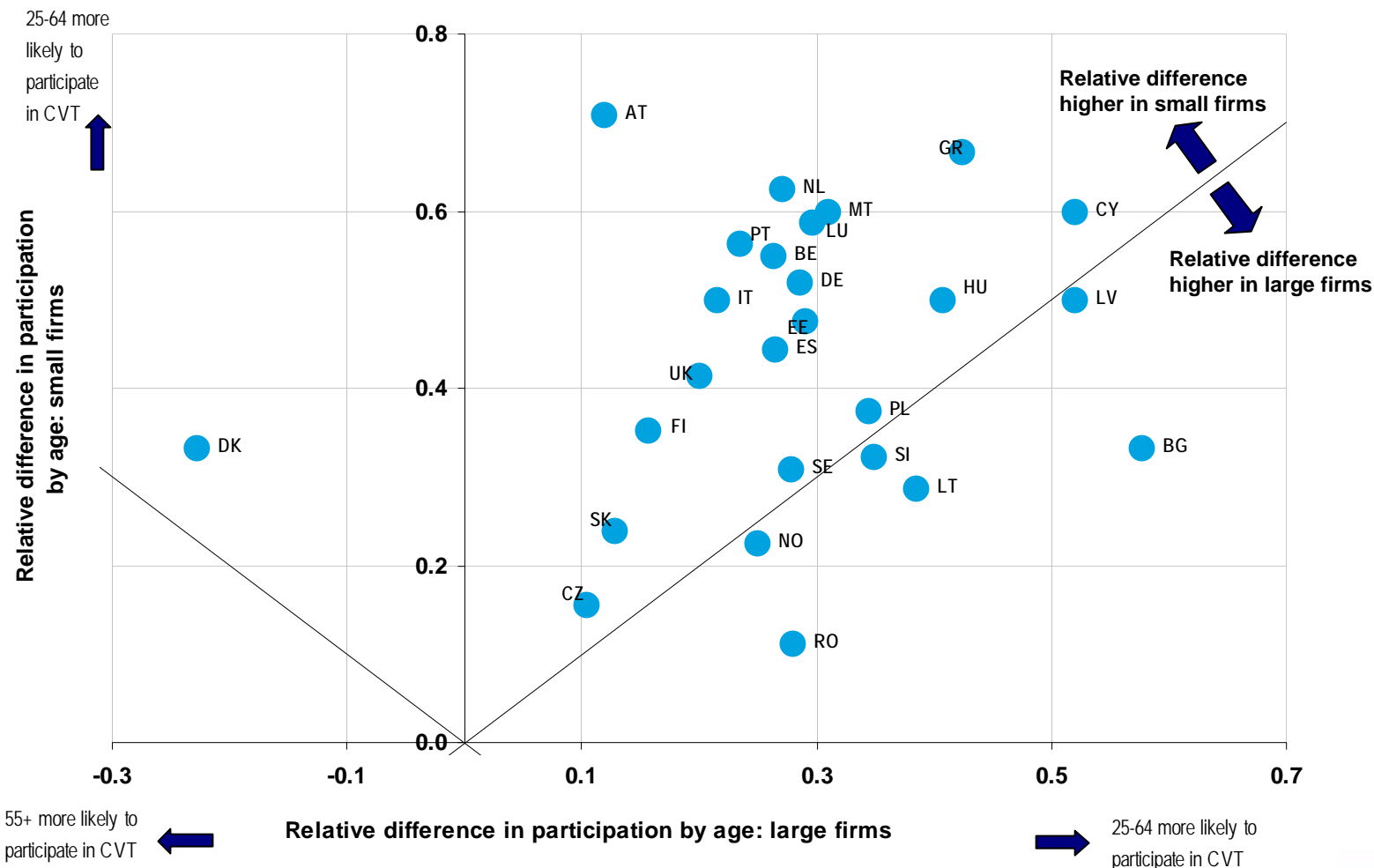
...but in many countries, training intensity in small firms tended to be as high as, or higher than, large European firms



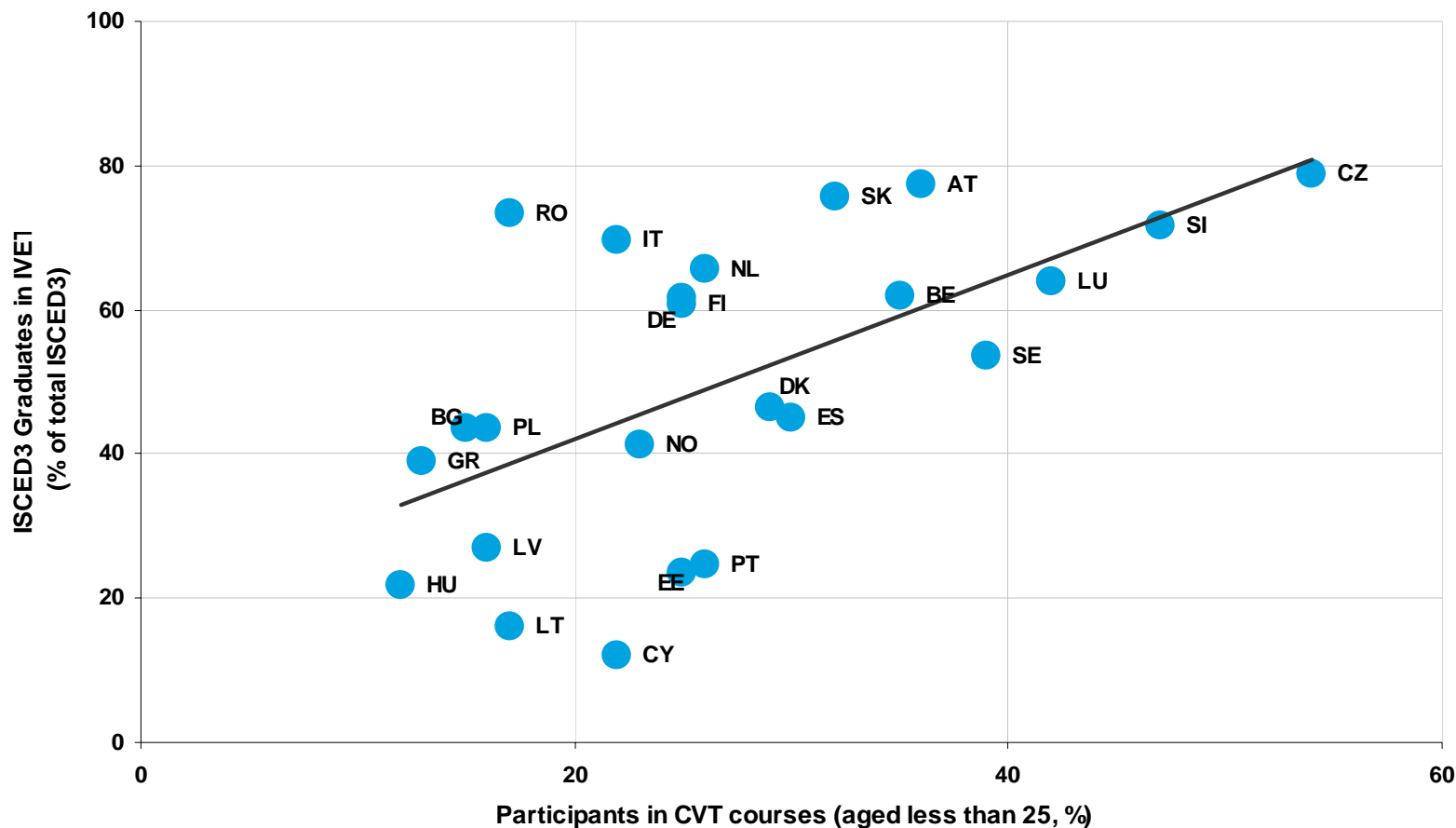
Data source: CVTS3, Eurostat.



Older workers are much less likely to participate in CVT and, for most countries, the difference is stronger in small firms



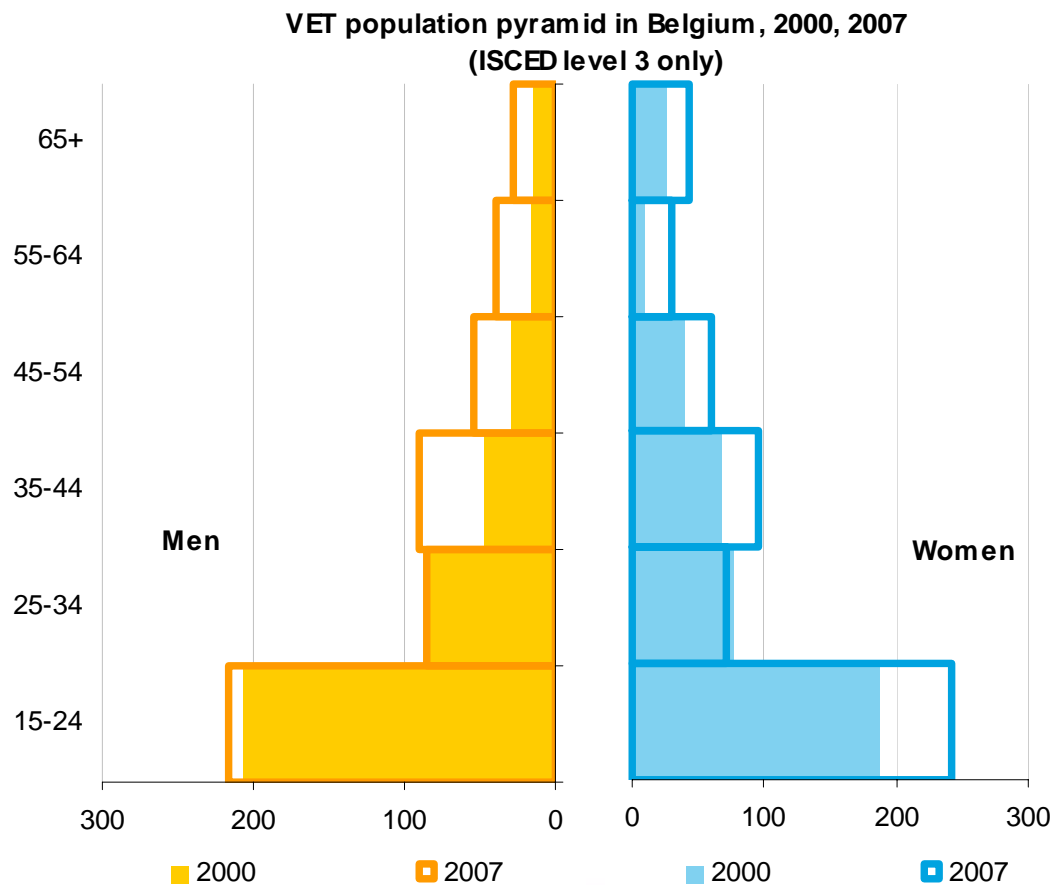
Whereas is this positive or negative? Graduates in IVET and young employees in CVT, 2005



Data source: UOE / CVTS3, Eurostat.



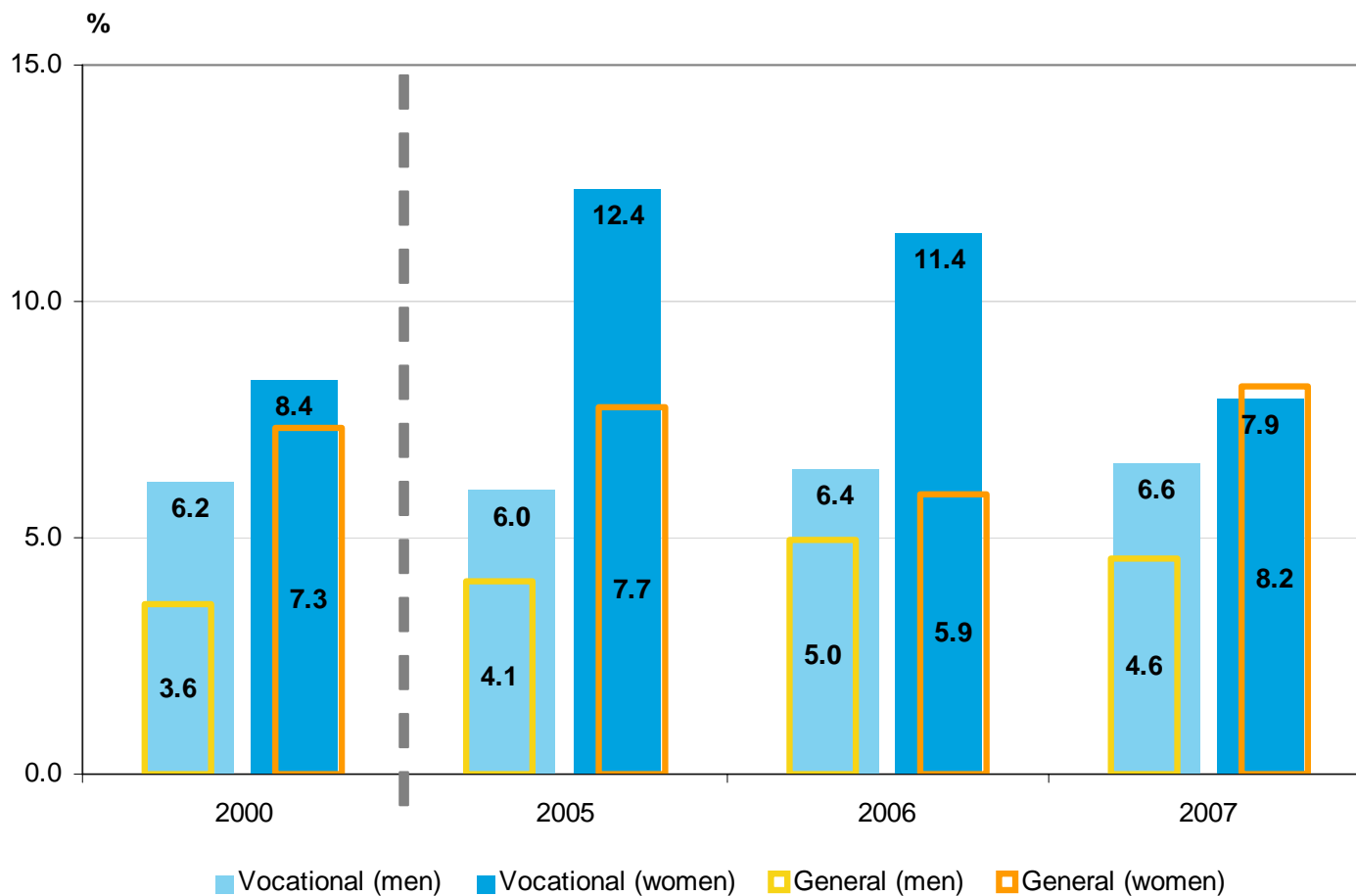
In Belgium, the VET population is increasing...



Source: LFS, Belgium.



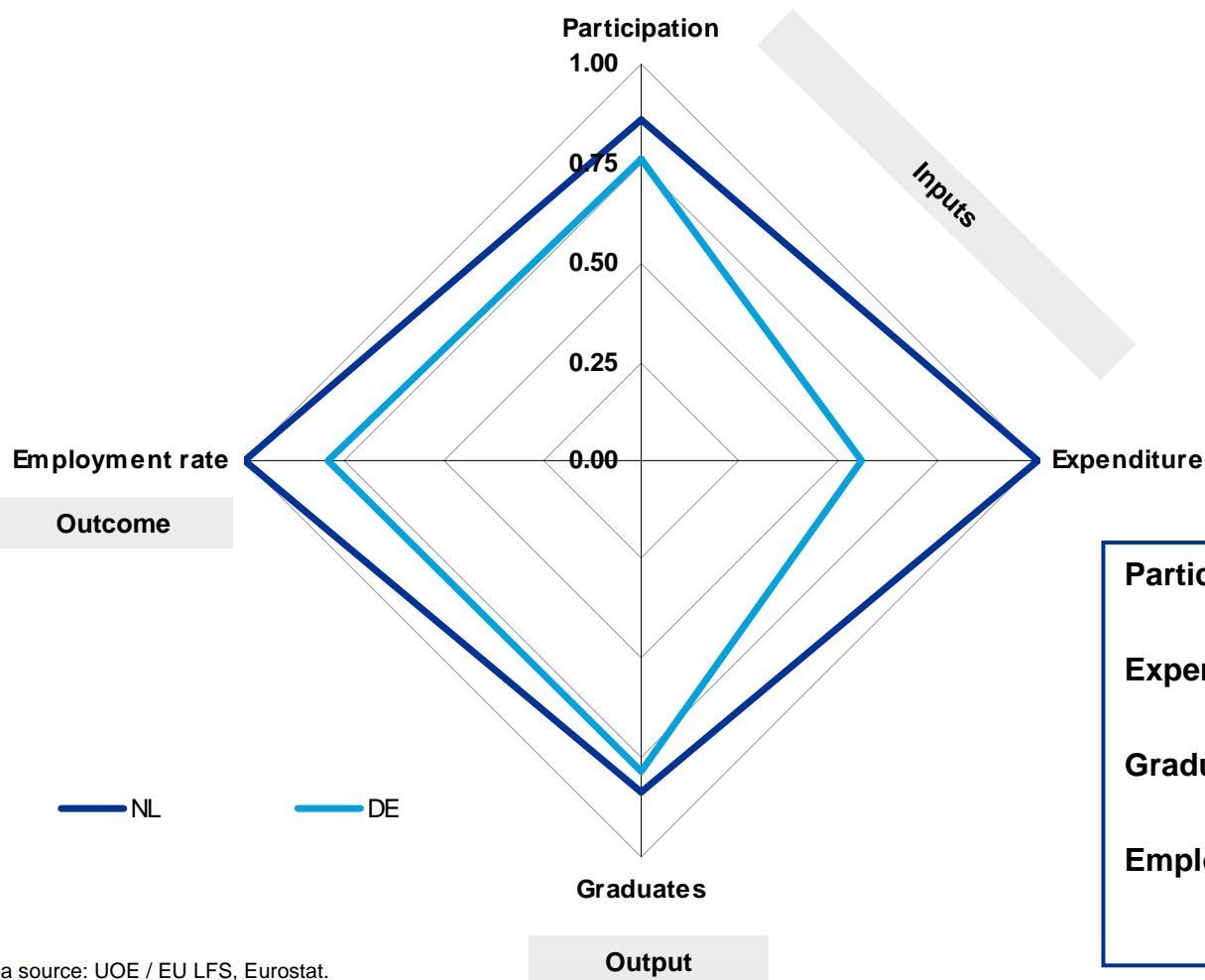
But, as an outcome of VET, unemployment appears a problem



Source: LFS, Belgium.



Benchmarking IVT systems, 2005



Participation: ISCED3 PVV as a % of ISCED3

Expenditure: ISCED 234 PVV as a % of ISCED 234

Graduates: ISCED 3 PVV as a % of ISCED 3

Employment rate: 20-24 year olds with ISCED 3-4 level education

Data source: UOE / EU LFS, Eurostat.



Thank you for your attention!

Contact details:

Katja.Nestler@cedefop.europa.eu

Alex.Stimpson@cedefop.europa.eu

Web-sites:

www.cedefop.europa.eu

www.trainingvillage.gr

The Adult Education Survey

Conference “International Comparison of Education Systems: A European Model?” Atelier 3

PILOT SURVEY 2005-2008:

**DEVELOPMENT, RESULTS AND
CHALLENGES FOR THE FUTURE**

Contact persons at Eurostat: Sadiq-Kwesi.Boateng@ec.europa.eu, Lene.Mejer@ec.europa.eu

Policy demands for data on adult education

- Discussions in the 1980s both at national, Community and international level
- EU policy on education and training based on articles 149 and 150 of the EC Treaty.
- Lisbon Objectives 2000: - the European Union to become the world's most dynamic knowledge-based economy. Achieving lifelong learning for everyone is among the key elements to achieve the objective – *develop skills for the knowledge society and economy, for today's and future labour market*
- Barcelona 2002 European Council – followed up by Council resolution on lifelong learning

Content of the AES pilot

The AES in the participating countries focused on the following parameters:

- Participation in formal, non-formal and informal education (FED, NFE, INF)
- Non-participation and obstacles to participation in training
- Participation in FED, NFE and INF activities by field of education/learning
- Share of the job related NFE
- Volume of instruction hours in FED and NFE
- Employer financing and costs of learning in FED and NFE
- Module on language and ICT skills of the population
- Module on social and cultural participation of the population

Data dissemination

- First 18 country data sets published November 2008. The remaining data sets to be added gradually when validated.
- Presentation of results in meetings at Commission and beyond. Publication of results by Eurostat (Statistics in Focus).
- Production of micro-data for research purposes. Anonymisation criteria agreed with countries.
- All data sets to be published by end 2009.

Methodology

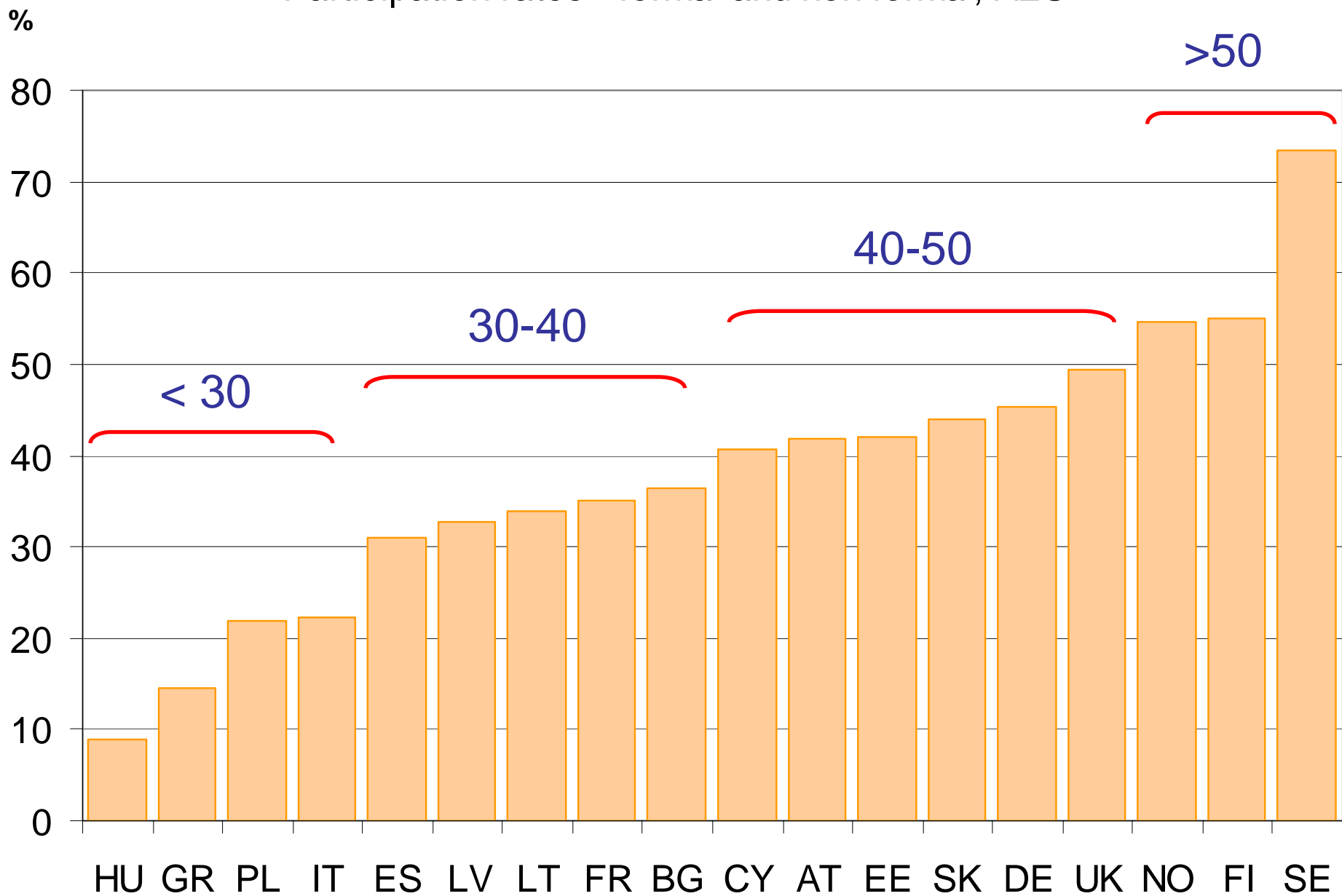
- Proposed EU standard questionnaire and classification of activities. Also standardised tools for validating data and a standard quality reporting format.
- Different schema for sampling: Simple random, stratified simple random, multi-stage stratified, multi-stage, multi-stratified sampling.
- Interview: CATI (by telephone), CAPI/PAPI or a combination of the two (computer or paper assisted face to face interview)
- Proxy interviews allowed in only a few countries
- Weighting methods by mainly gender and age
- AES as stand-alone survey in most countries, few included in other surveys (mainly labour force surveys)
- Reference period for education and training activities - 12 months

Coverage and sample size

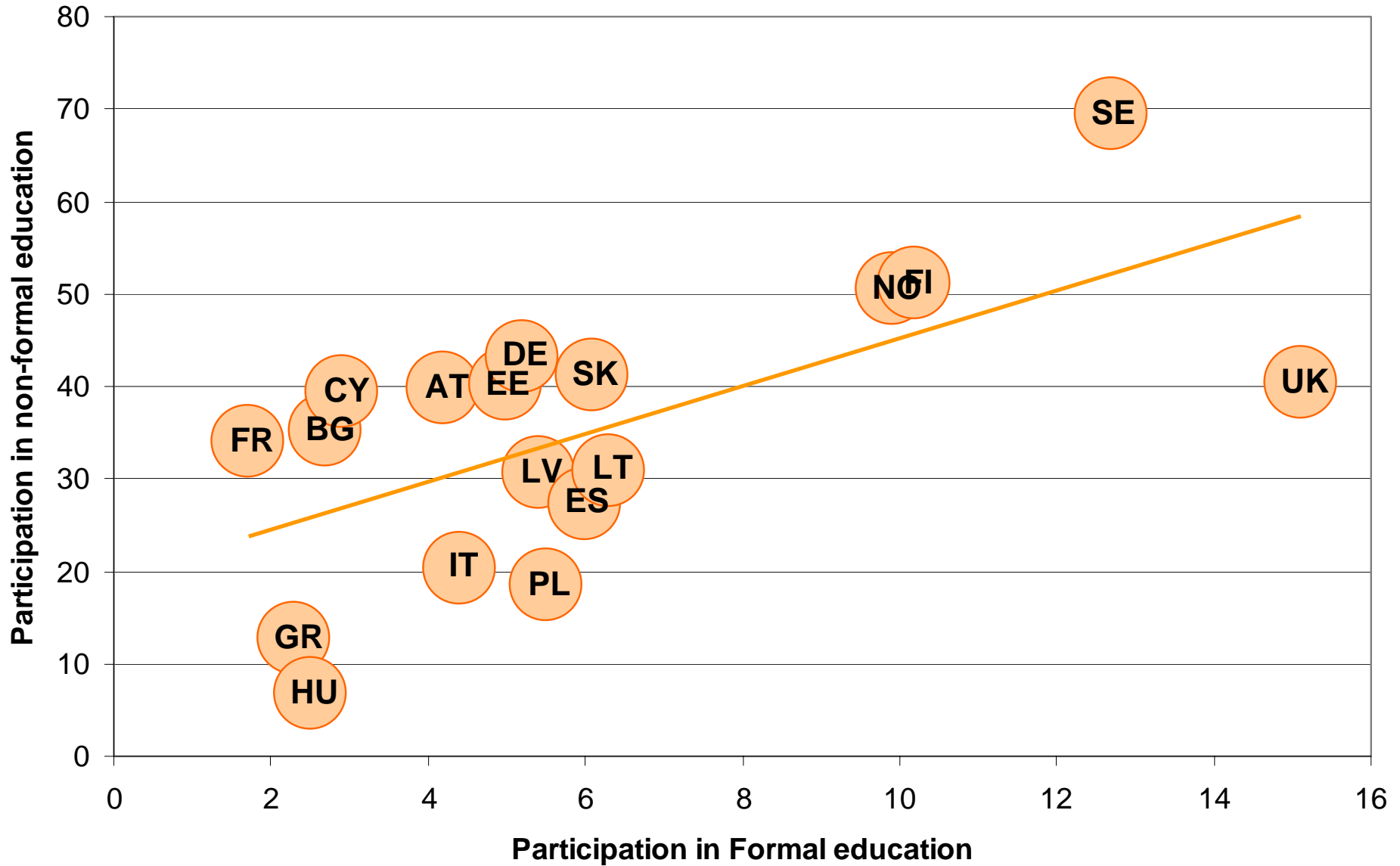
- Coverage: 29 countries from EU, EEC and Candidate countries (- IE and LU). Including Croatia, Turkey, Norway and Switzerland.
- Sample sizes and target population: More than one out of every 100 in Cyprus included. Lowest sample fraction in the UK and Germany.
- Common reference period 2007 but spread over period 2005 to 2008.

Code	Name	Target population	Sample size	Reference periods
AT	Austria	4,561,836	4,675	05/2006 – 11/2007
BG	Bulgaria	4,295,030	5,263	12/2006 – 12/2007
CY	Cyprus	422,466	4,810	09/2005 – 12/2006
DE	Germany	45,227,984	6,407	04/2006 – 07/2007
EE	Estonia	705,974	3,585	10/2006 - 12/2007
ES	Spain	25,507,487	16,968	06/2006 – 02/2008
FI	Finland	2,849,791	4,144	04/2005 – 08/2006
FR	France	31,492,578	15,350	02/2005 – 01/2007
GR	Greece	6,050,927	6,510	11/2006 – 12/2007
HU	Hungary	5,567,176	7,494	07/2005 – 08/2006
IT	Italy	32,657,194	27,848	06/2005 – 08/2006
LT	Lithuania	1,795,076	3,696	04/2005 – 04/2006
LV	Latvia	1,205,505	2,287	06/2006 – 06/2007
NO	Norway	2,510,364	3,018	06/2006 – 08/2007
PL	Poland	20,633,803	24,817	11/2005 – 12/2006
SE	Sweden	4,793,653	3,632	11/2004 – 03/2006
SK	Slovakia	3,040,871	5,001	09/2006 – 09/2007
UK	United Kingdom	31,140,644	3,528	11/2004 – 02/2006

Participation rates - formal and non formal, AES



Participation rates by type of learning (%), AES



Participation in Formal & Non Formal by sex, AES

%

80

70

60

50

40

30

20

10

0

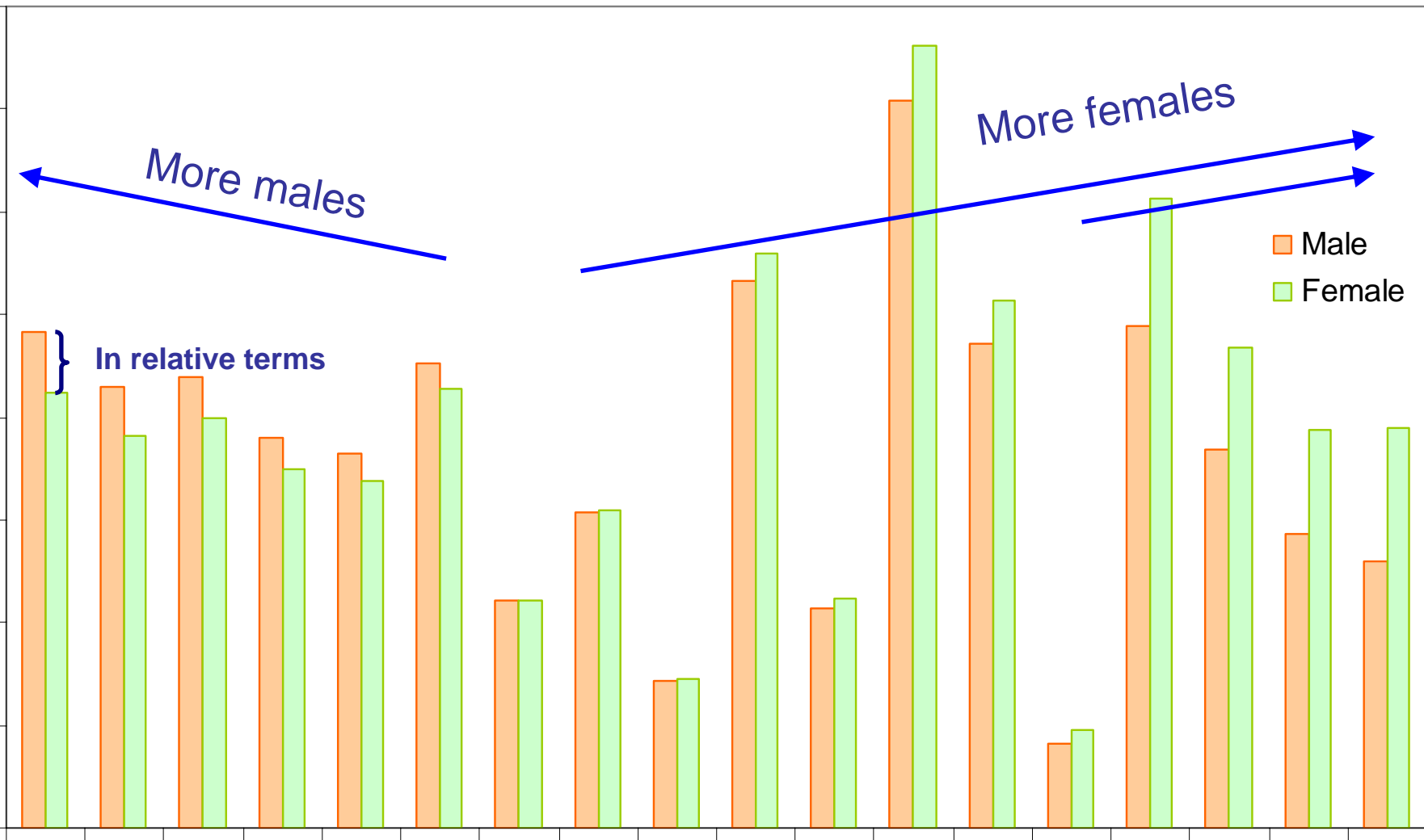
More females

More males

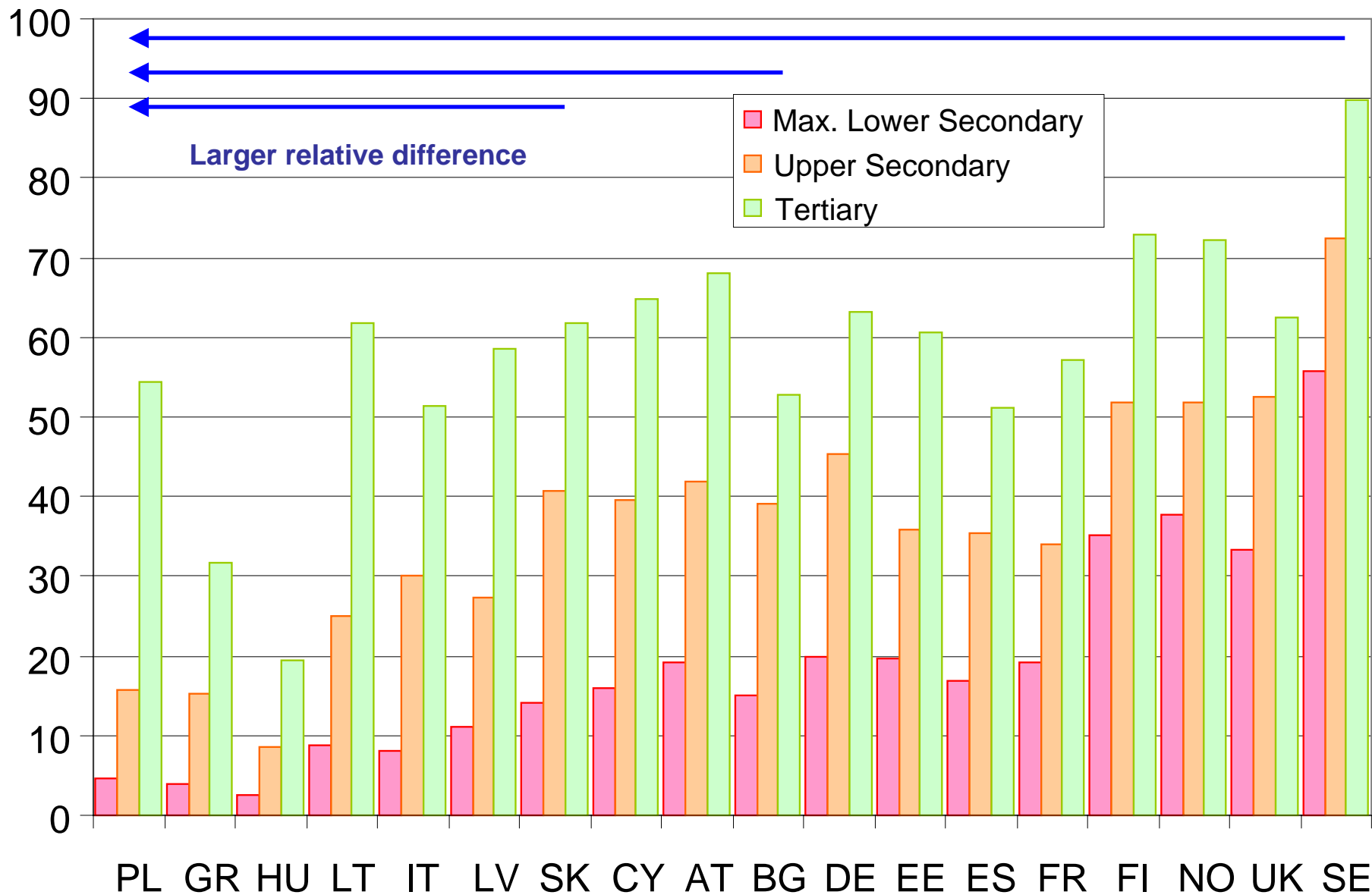
In relative terms

Male
Female

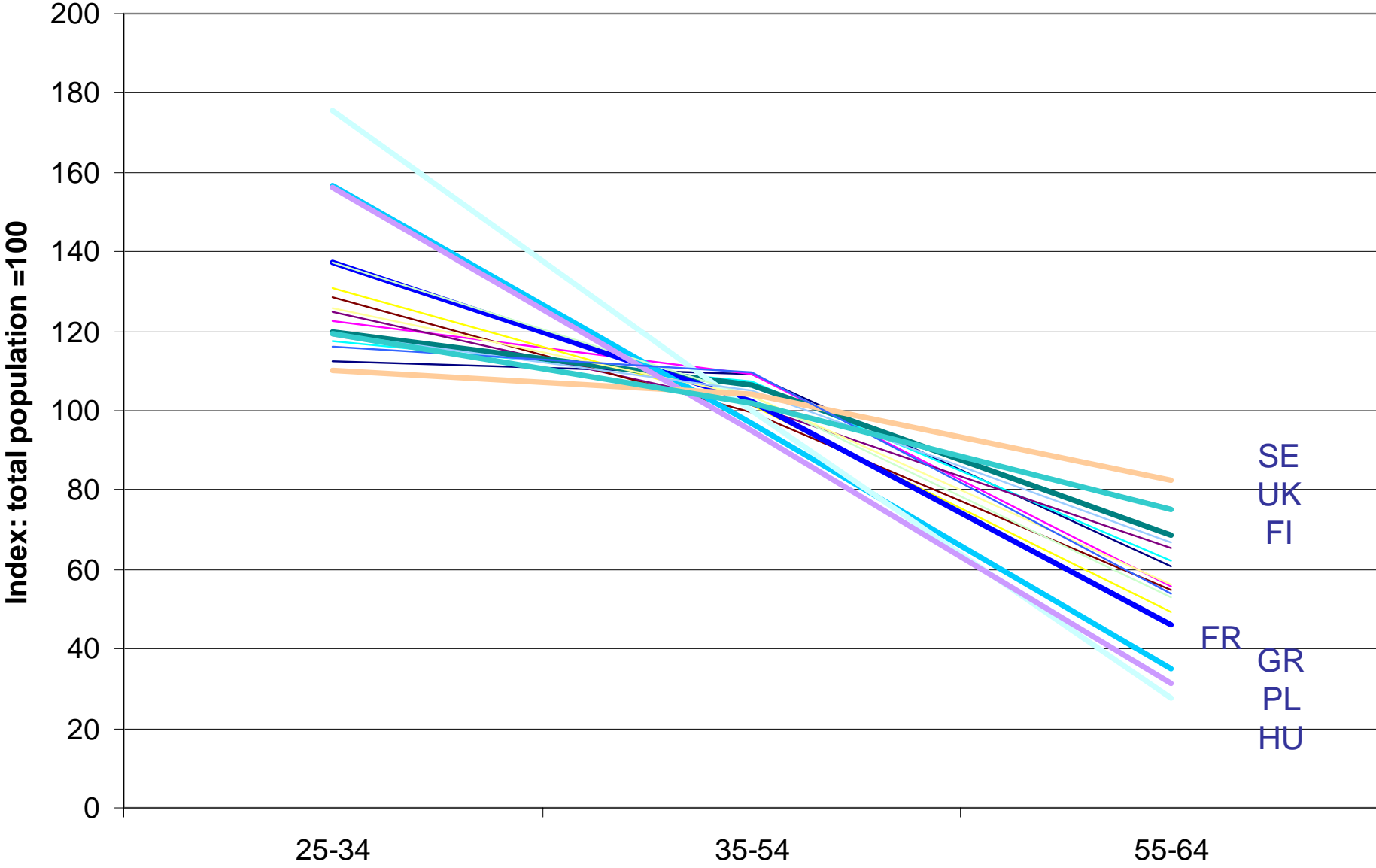
DE CY AT BG FR SK IT ES GR NO PL SE UK HU FI EE LT LV



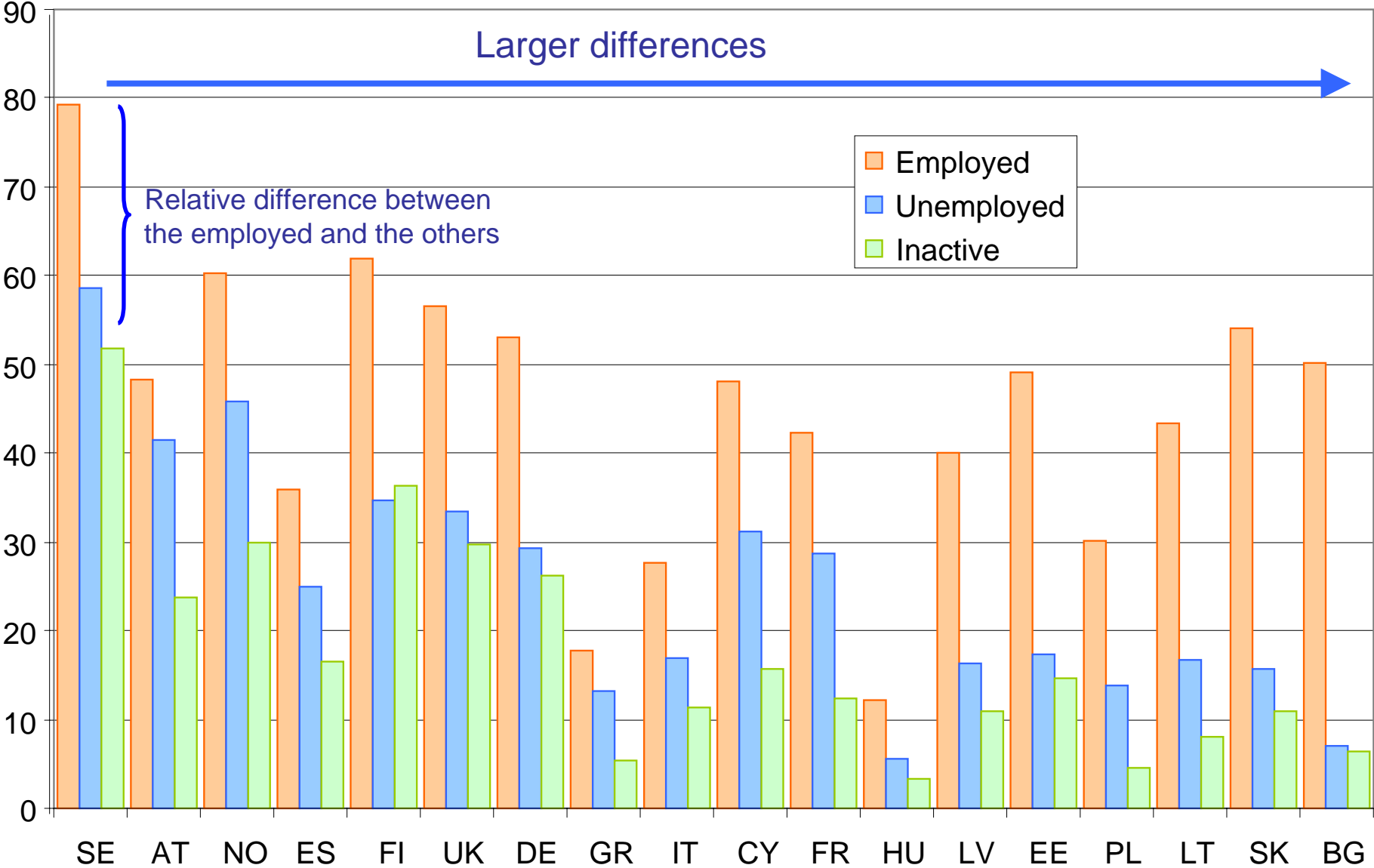
Participation in Formal & Non-Formal by educational attainment (%), AES



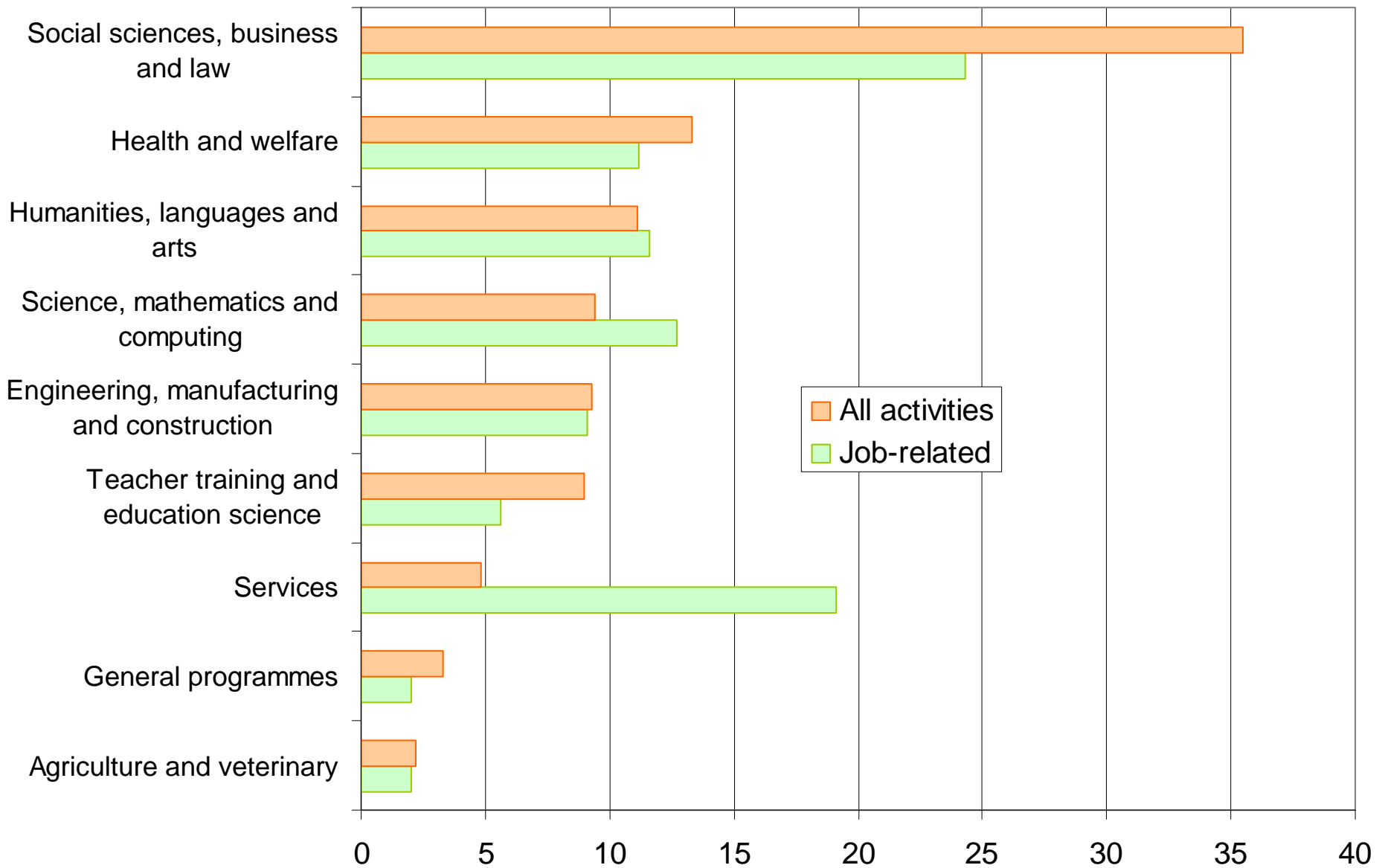
Participation in Formal & Non-Formal by age, AES



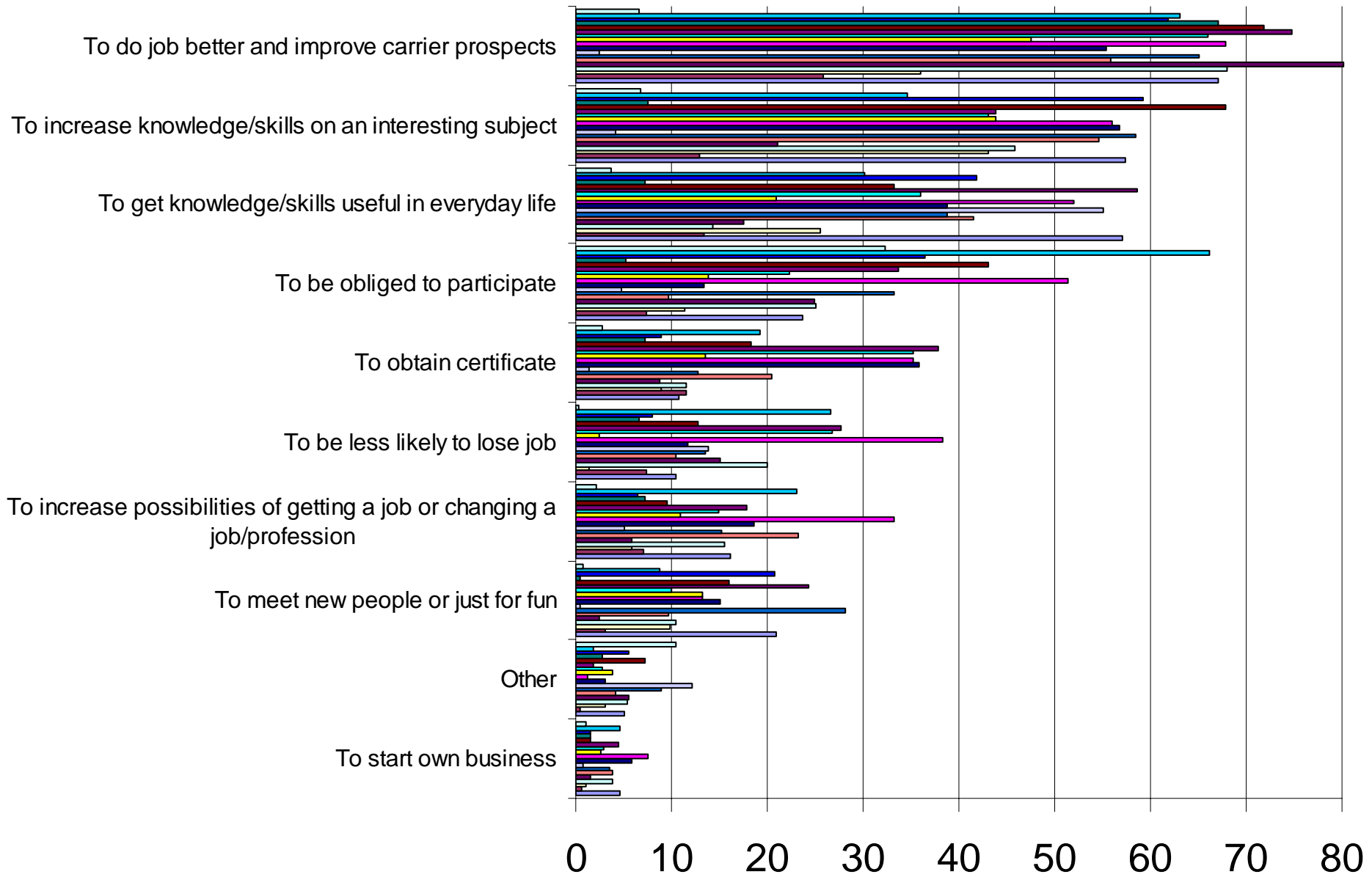
Participation (Formal & Non-Formal) by employment status (%)



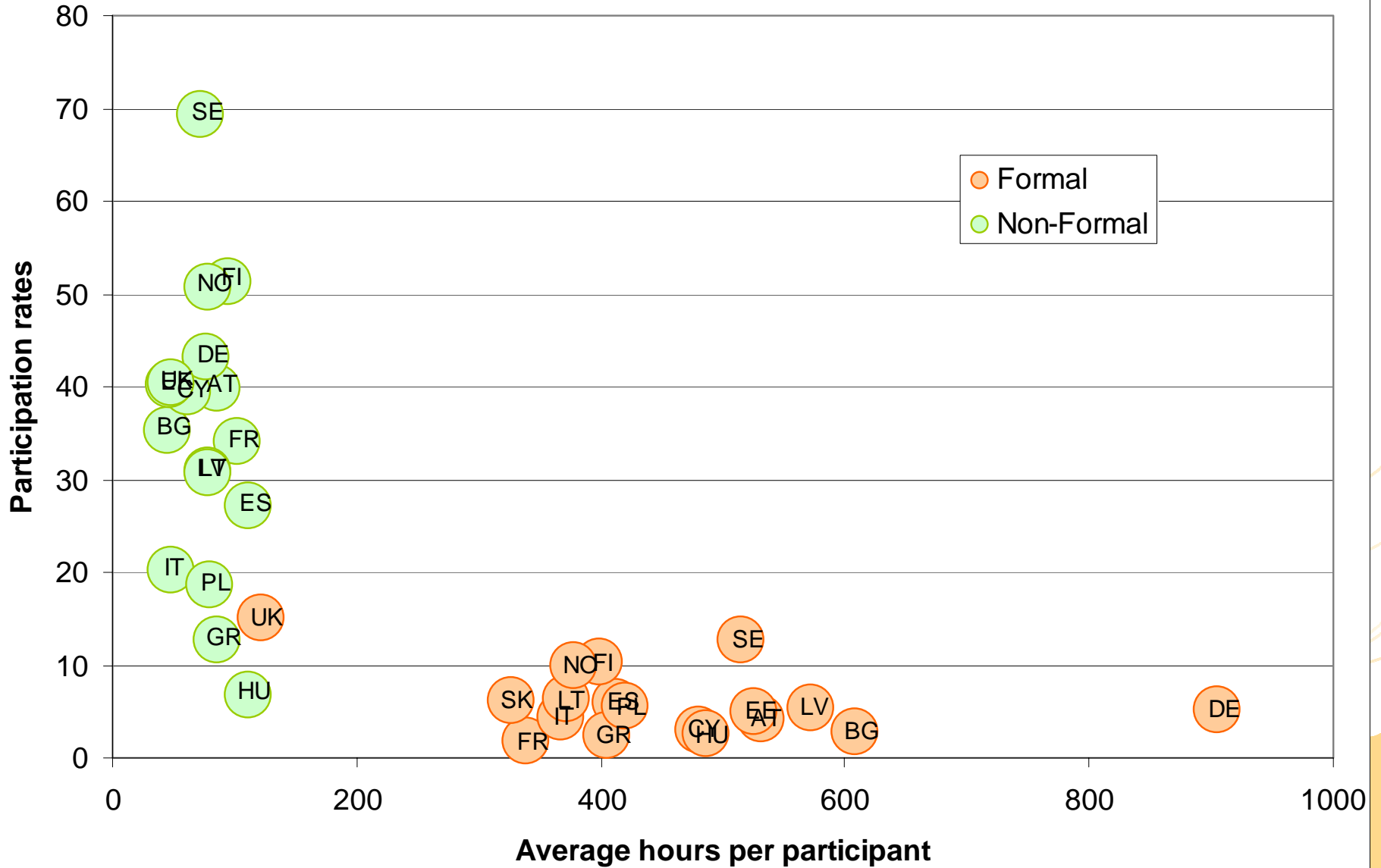
Non-Formal activities by fields (% average)



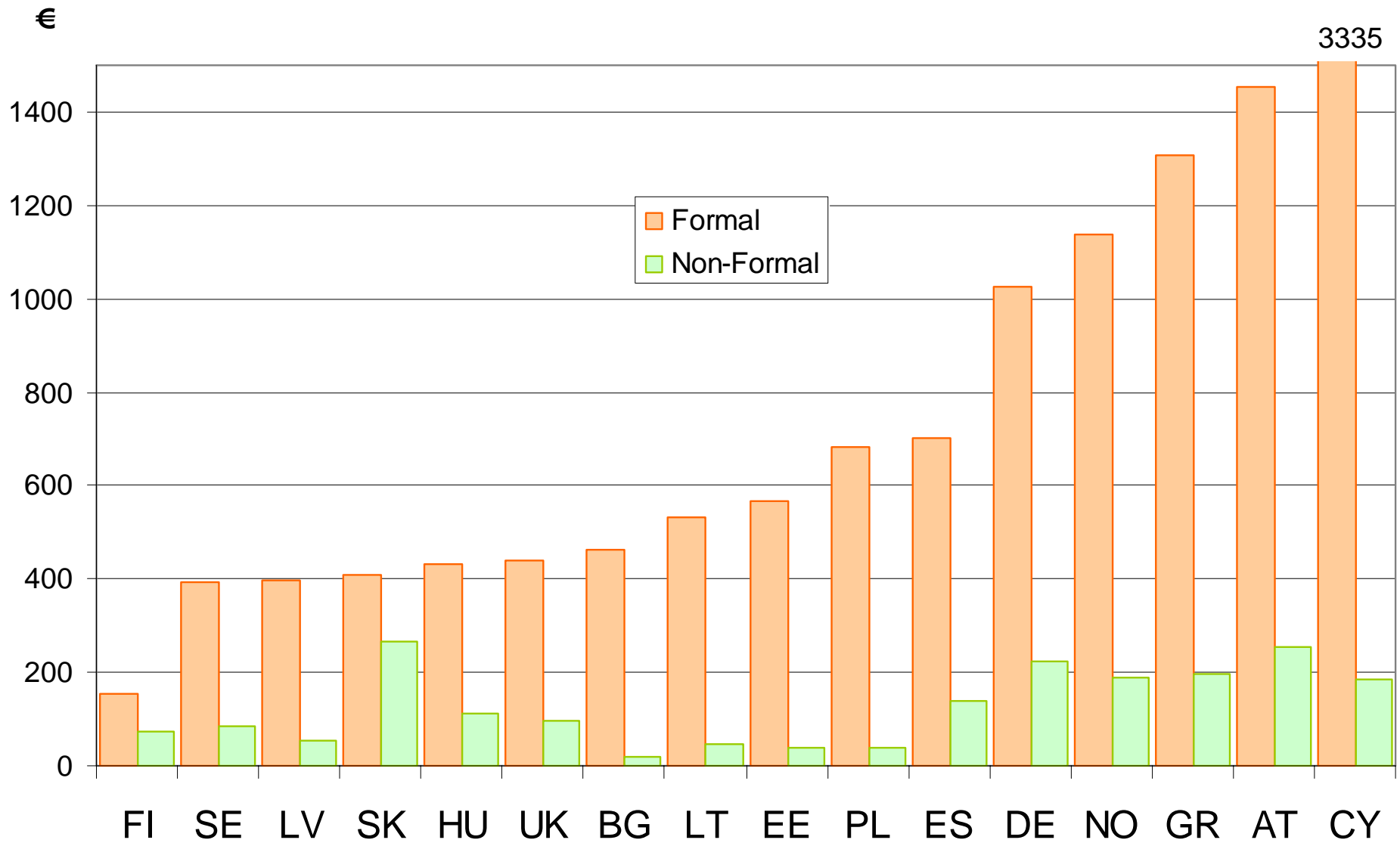
Reasons for training (%), AES



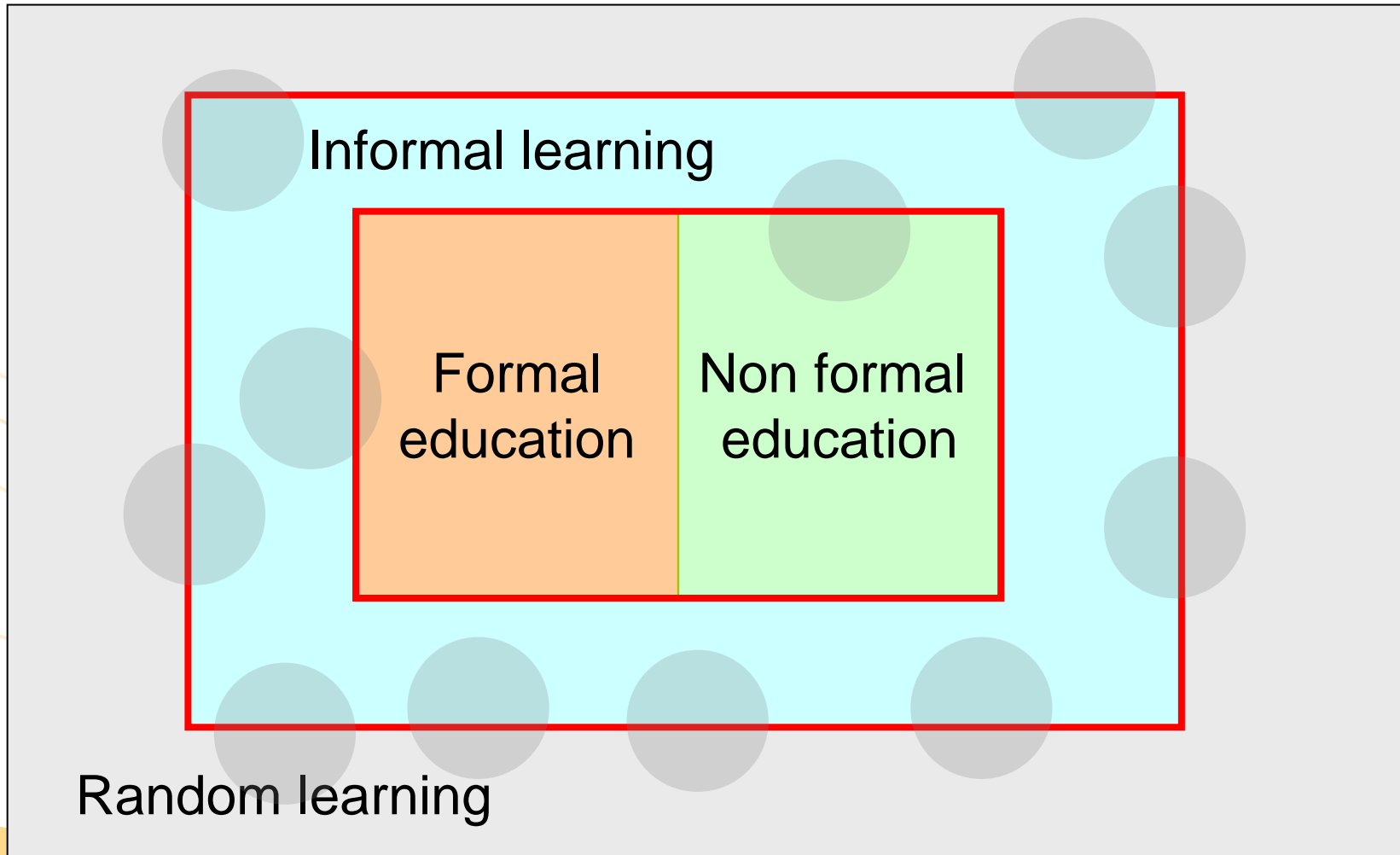
Participation rate and intensity, AES



Cost of education and training for the individual (€, AES)



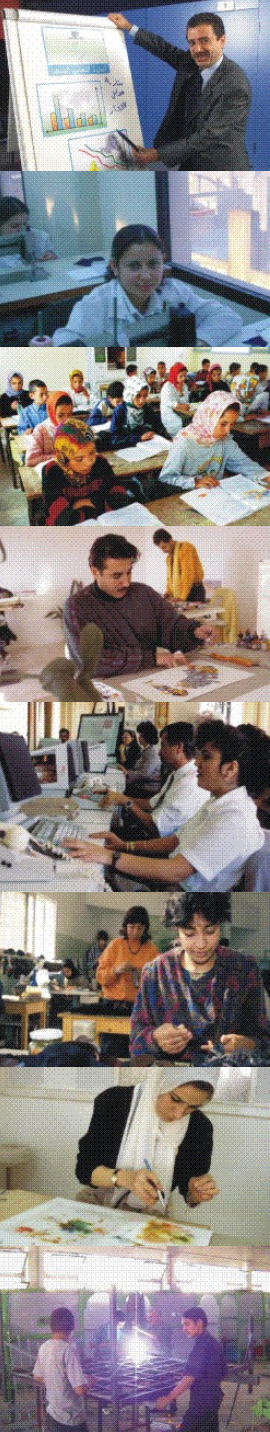
Learning activities



Further work

- Publication of remaining results of pilot AES including
 - More countries
 - More indicators
 - Micro-data for research purposes until end of 2009.
- Preparation of the next AES surveys to take place in 2011 or 2012.
- Preparation of a Commission Regulation. Funding secured.
- Methodological improvements, - further harmonisation.

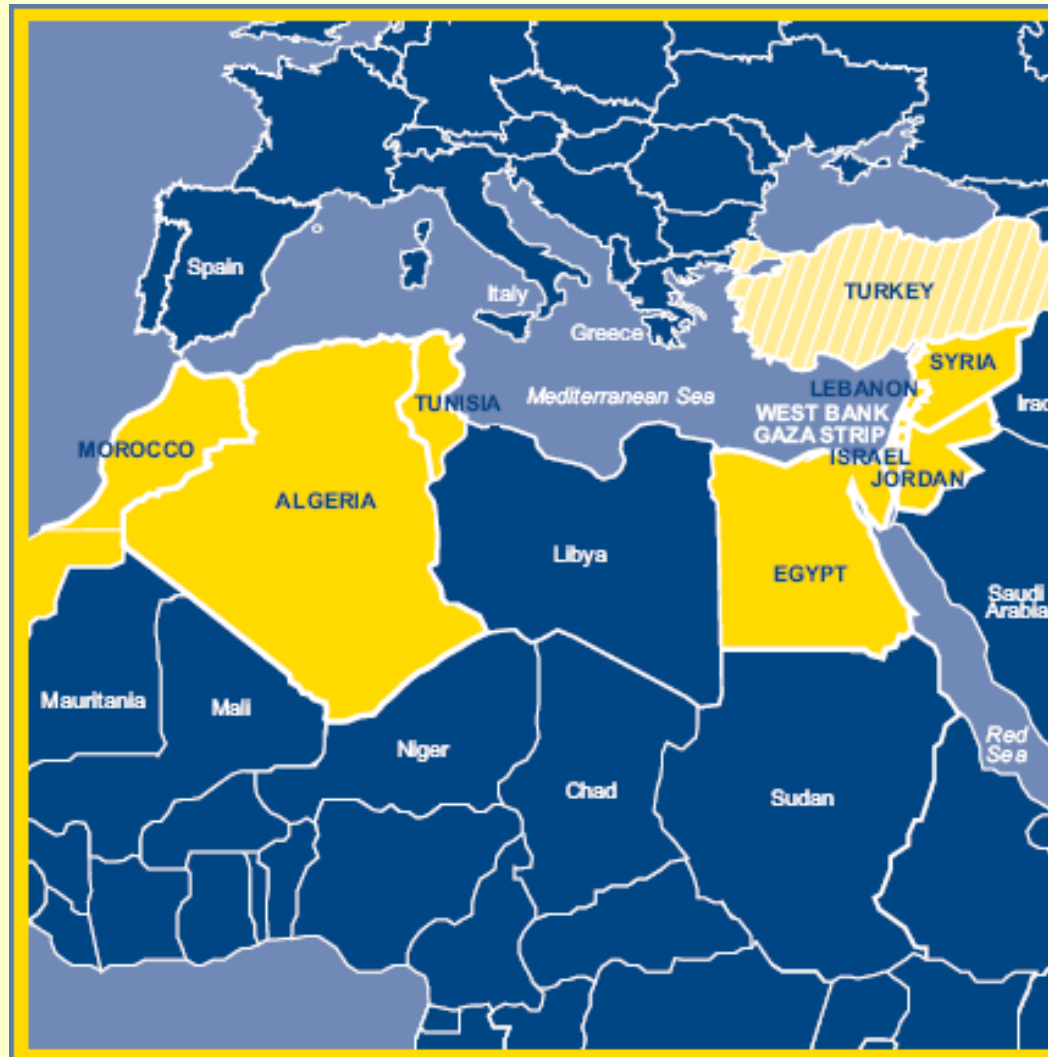
- Thank you very much for your attention -



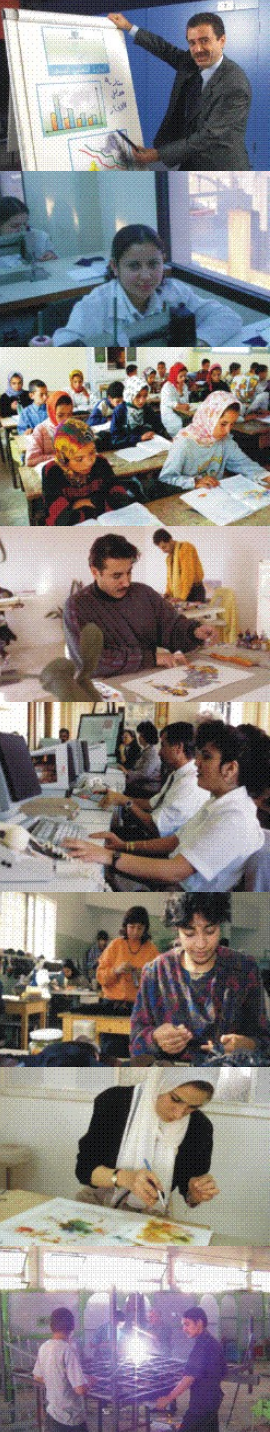
Comparative analysis of vocational education and training in the MEDA countries

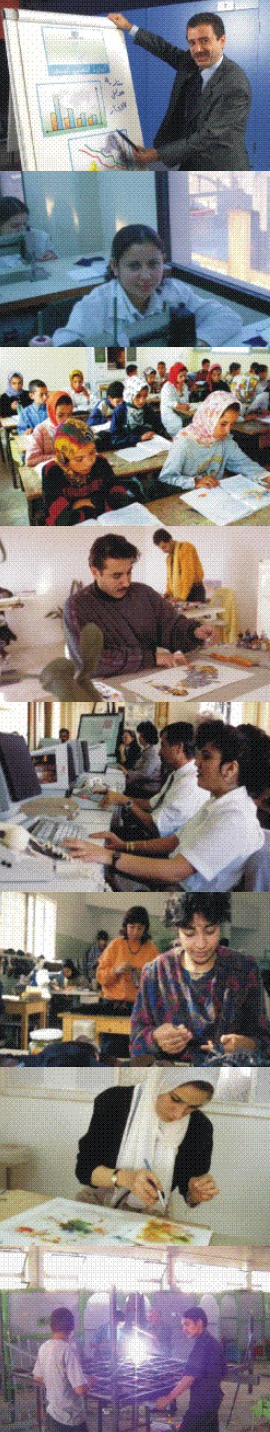
By
Jens Johansen
European Training Foundation
Paris, 13 November 2008

Beneficiaries of the MEDA-ETE Regional Project*



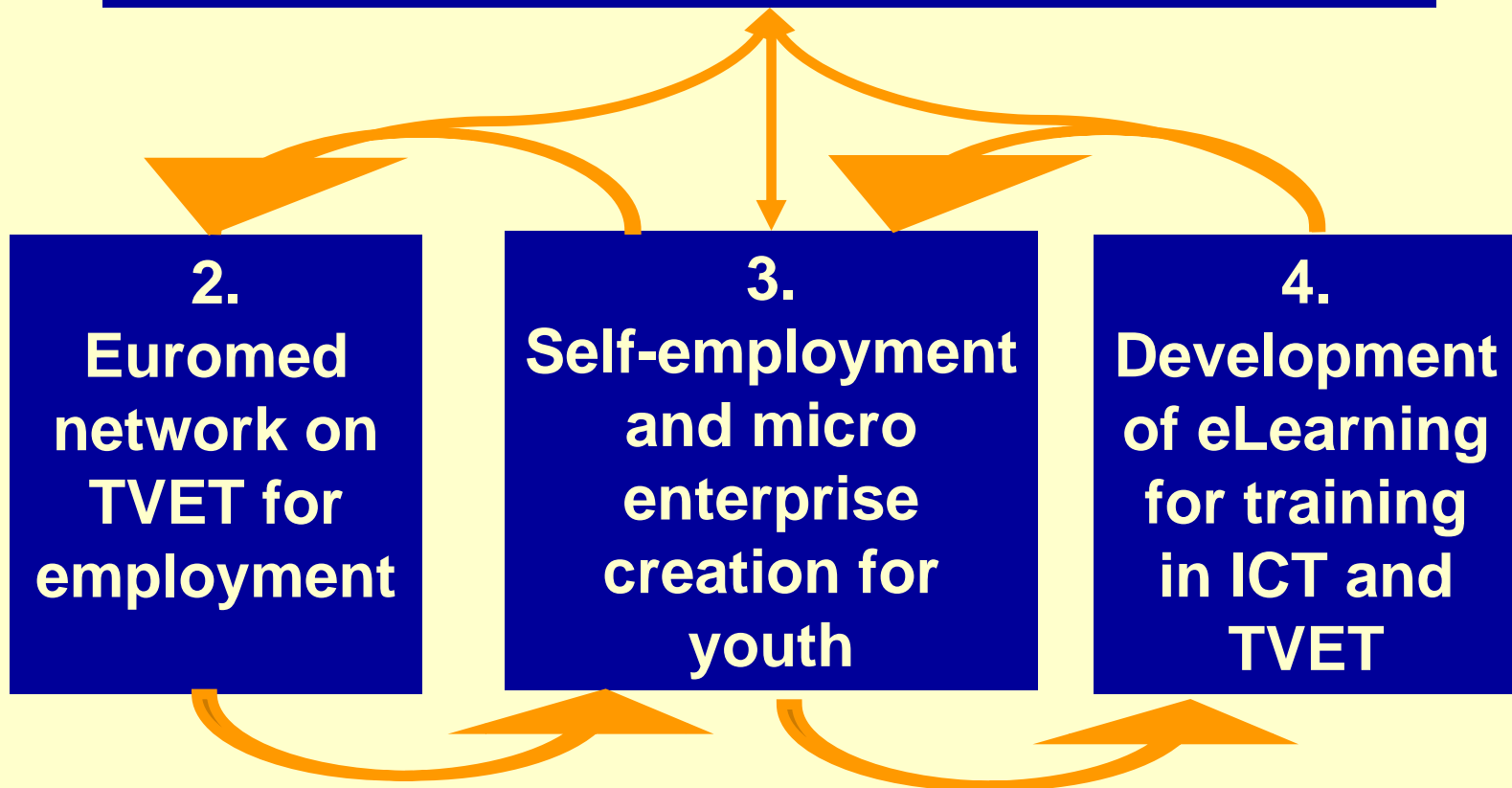
(*) Turkey is a candidate country for EU membership but benefits from the MEDA-ETE project under the regional cooperation

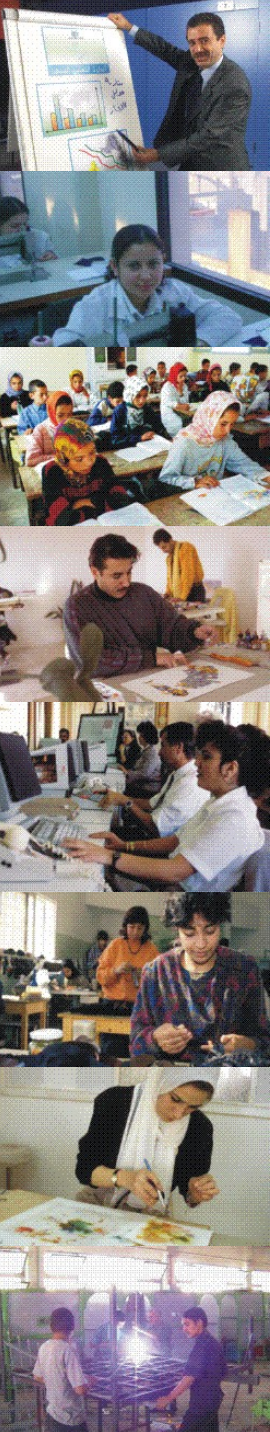




Education and Training for Employment

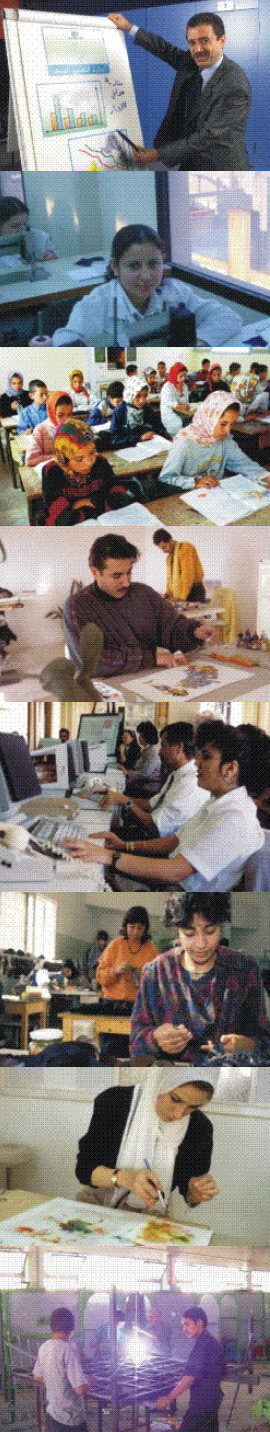
1. Euromed Forum on TVET for employment





Starting points for Euromed observatory network in 2006

- National data collections in the MEDA region are of uneven quality and coverage
- No general agreement on several basic concepts, i.e. what is an apprentice?
=> issues of comparability
- Data producers traditionally not accustomed to providing policy recommendations, nor in many cases to analyse own data
- Policy makers in the region are increasingly requesting quantitative evidence for their decisionmaking processes



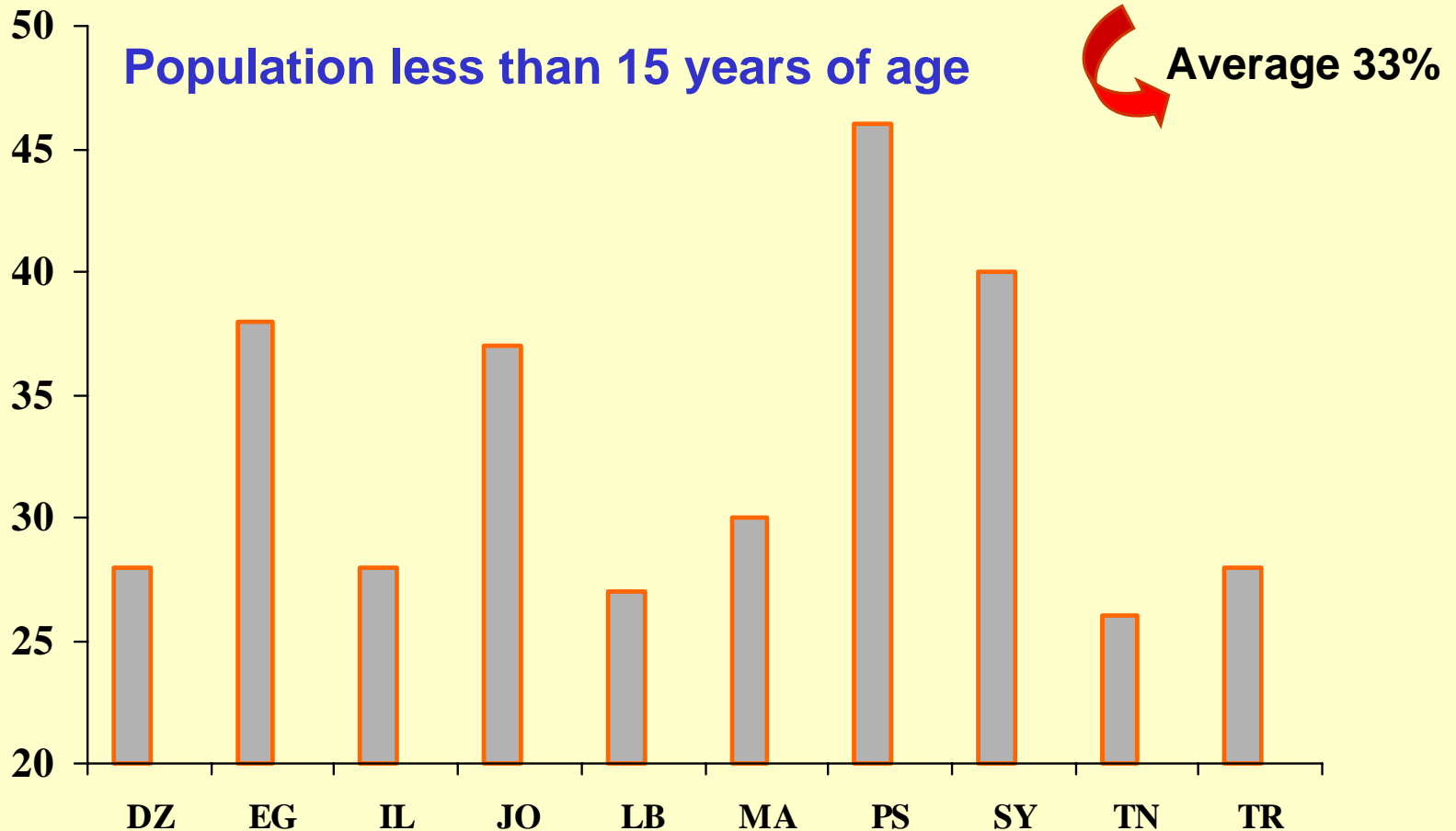
Overcoming the problems of incomparability

- Networks were established in countries comprising representatives nominated from three key institutions: Ministry of Labour, Ministry of Education and National Statistical Office
- The formal education systems were mapped
- A list of indicators covering TVET and labour market issues was drafted on the basis of policy issues expressed by country representatives (context, access & equity, finance, involvement of social partners)
- Joint definitions were worked out
 - i.e. two types of apprentices were categorised to take account of the differences between (mostly) Magreb and Mashrek countries: informal or alternance based
- The ETF as implementing body developed a harmonised tool for the data collections, ensuring common definitions for all indicators
- An inventory of all education and training programmes is ongoing, covering informal as well as formal programmes



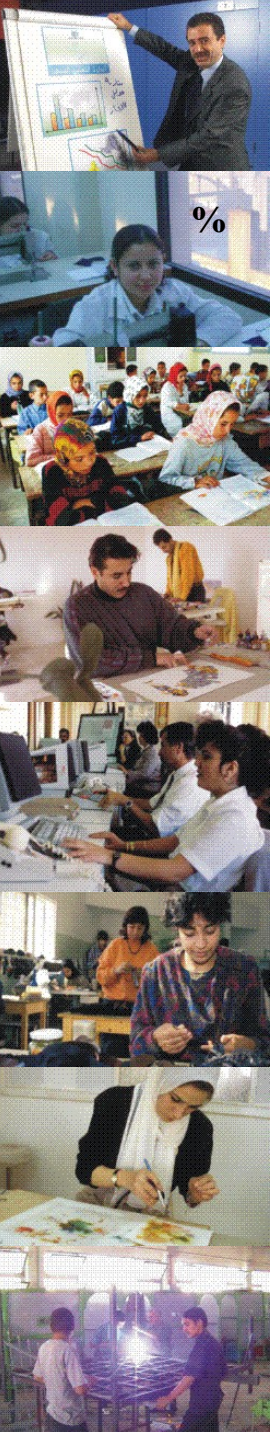
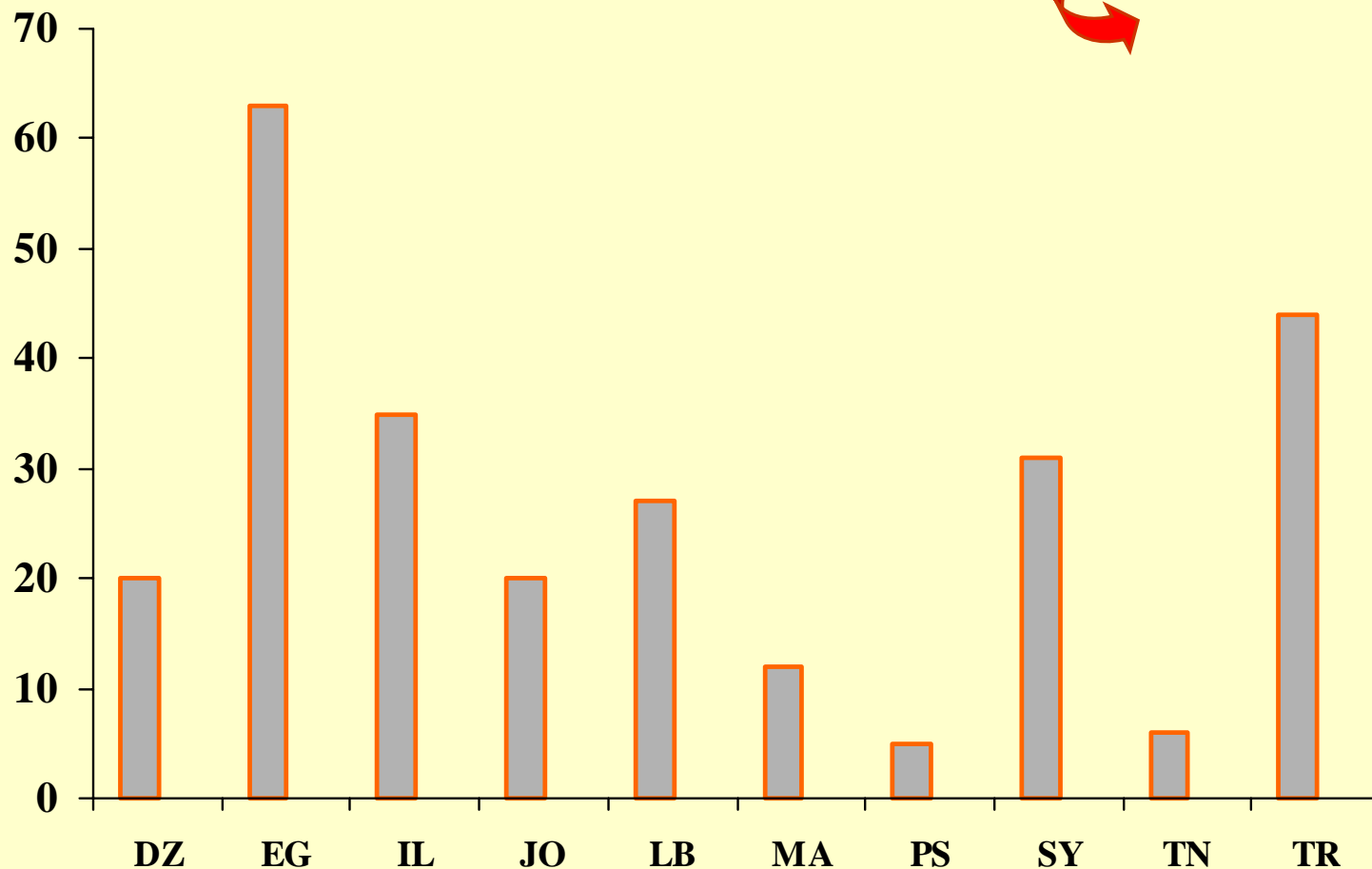
The populations are very young, putting pressure on the education systems...

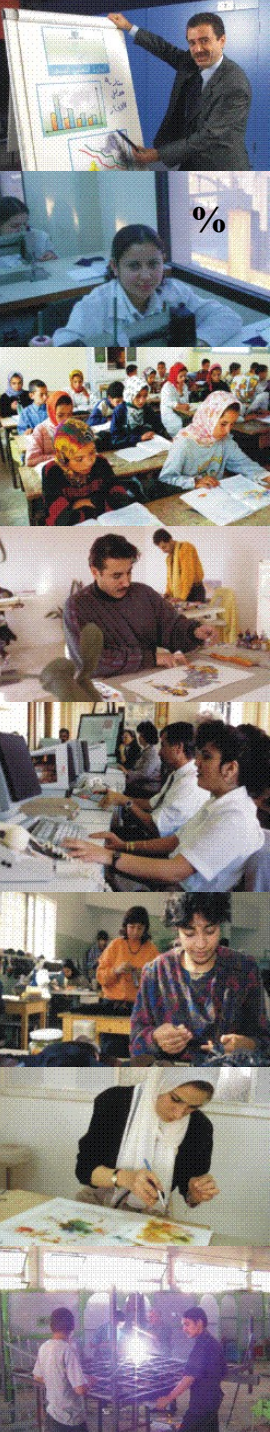
...formal education receives around 5% of GDP in the region (public funds). Ranging from 4% in Jordan and Syria to 7% in Israel and Tunisia



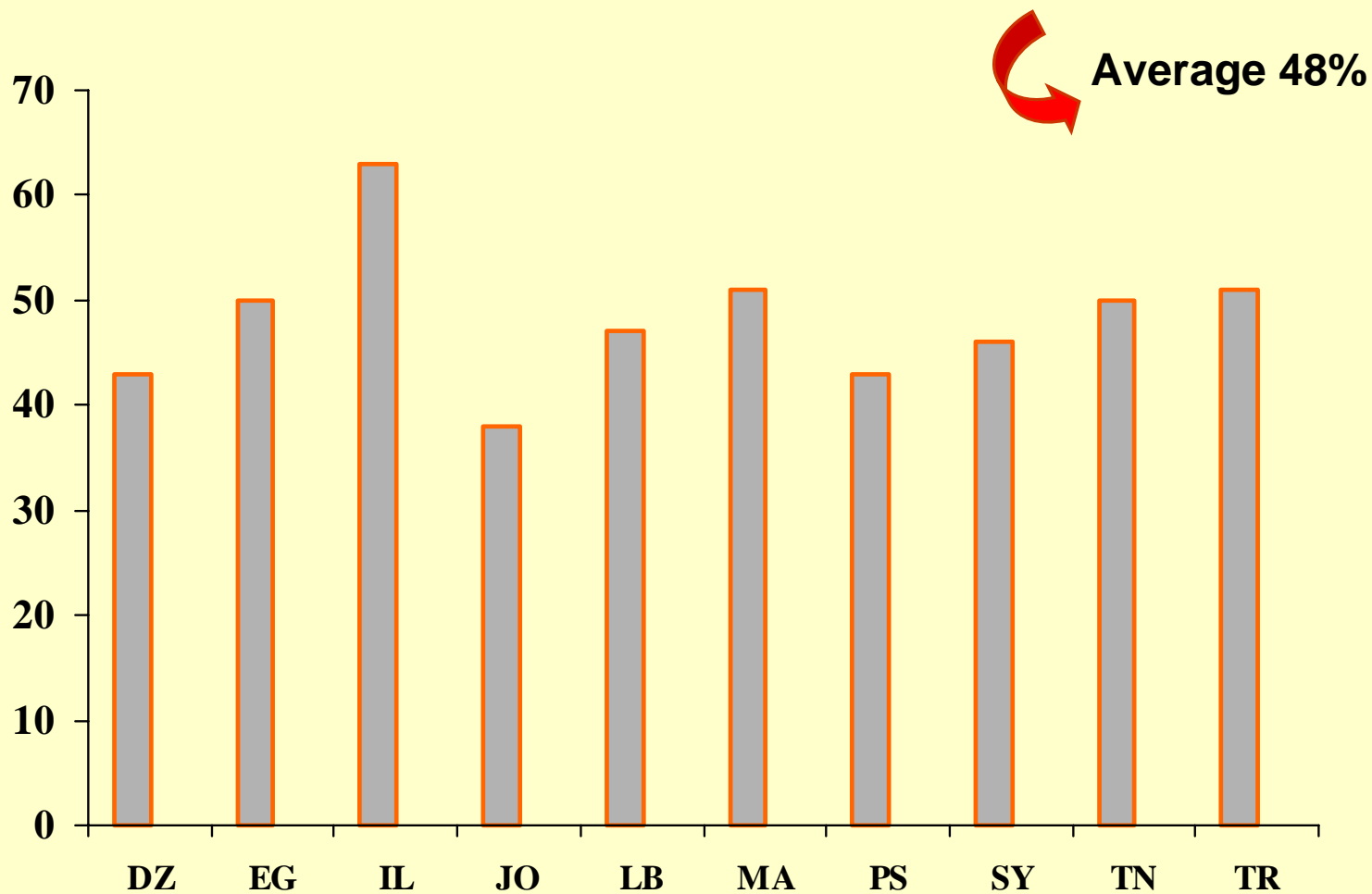
Participation in VET as a share of secondary education

Average 26%



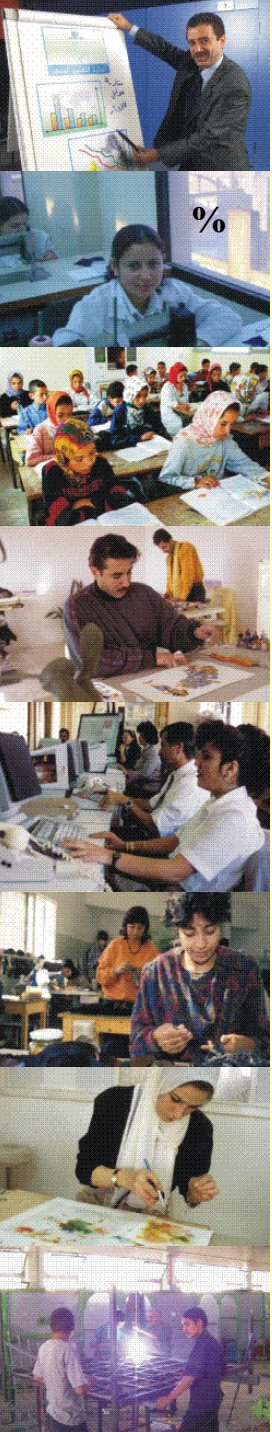
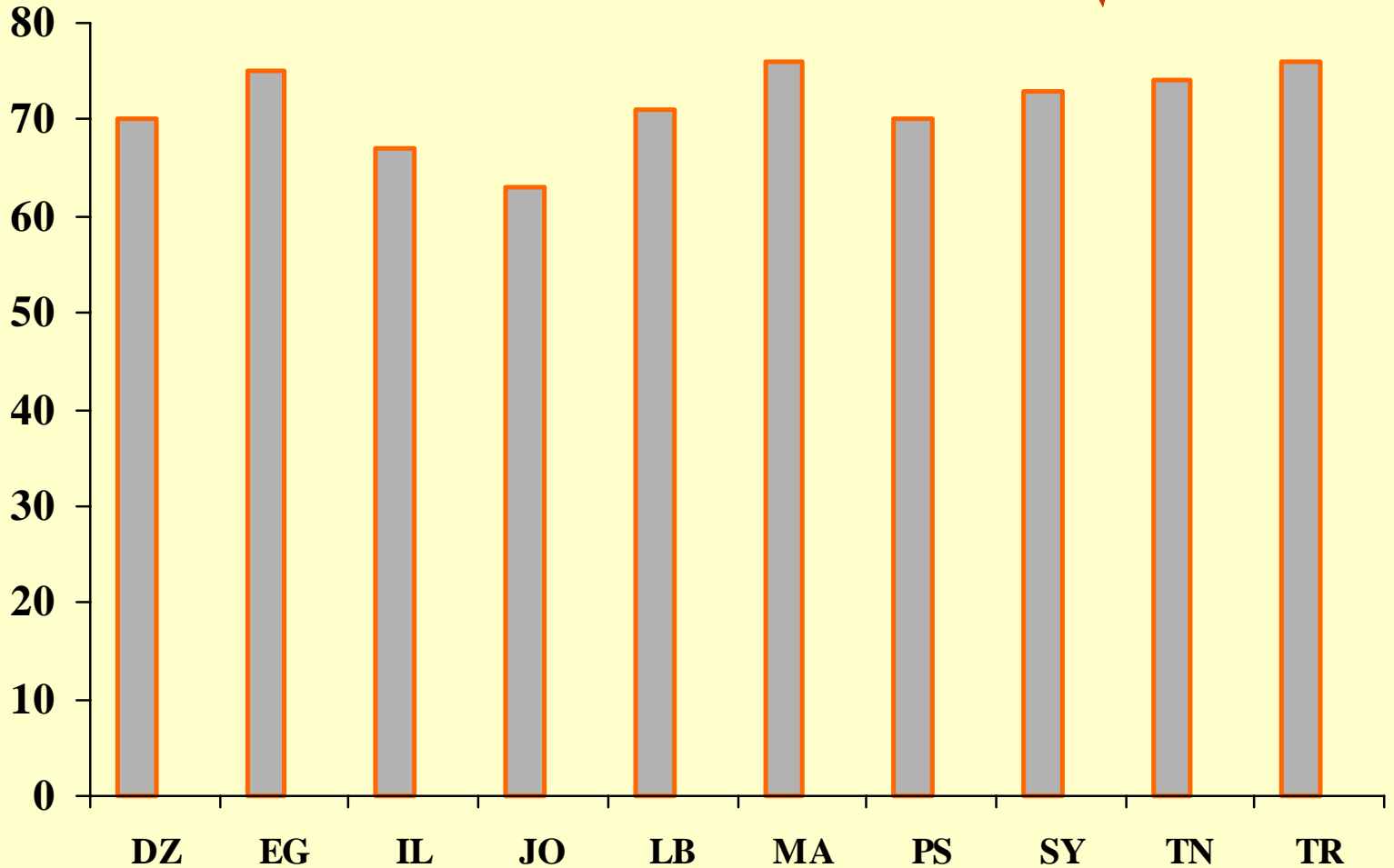


Labour market activity rates are relatively low...

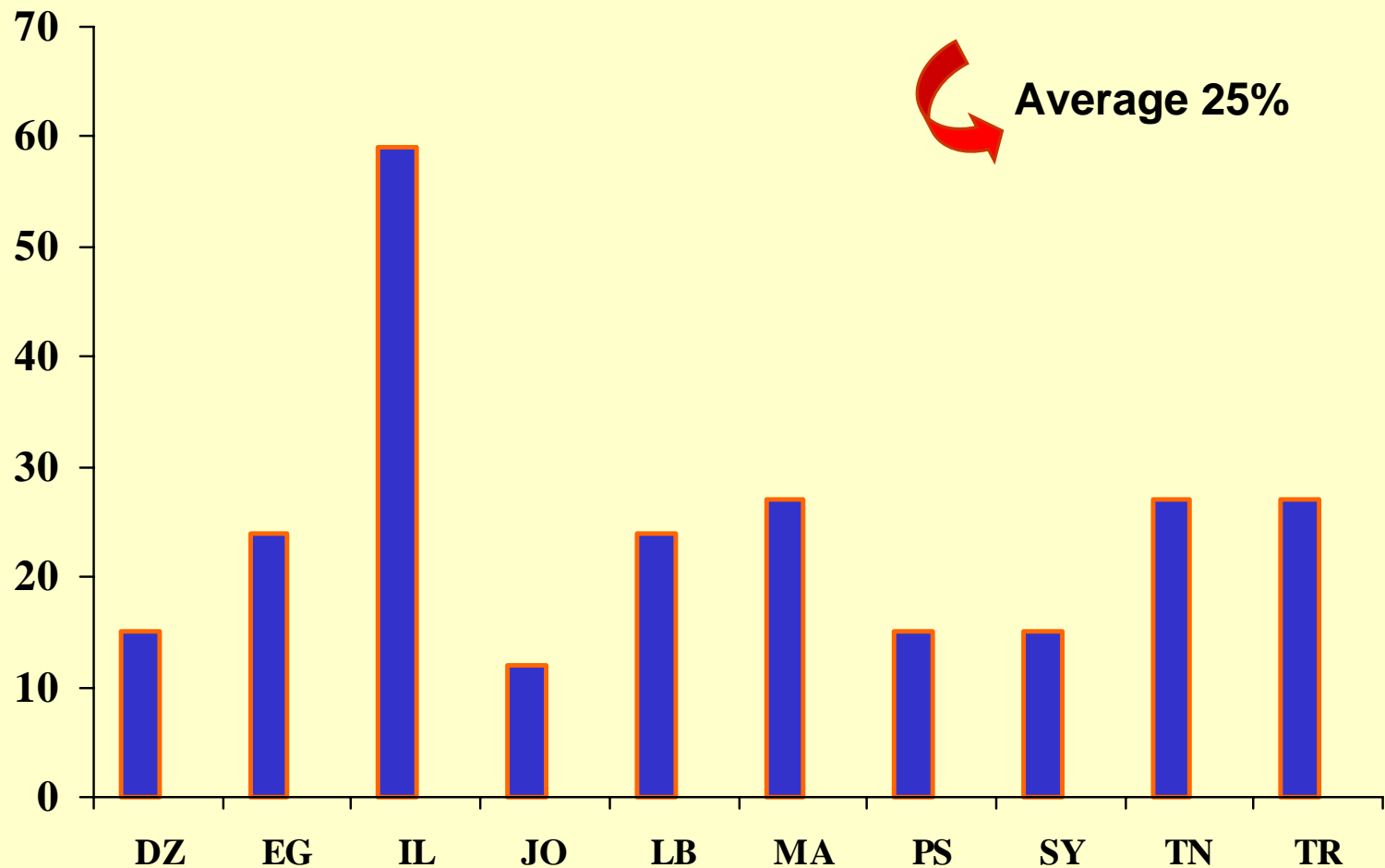
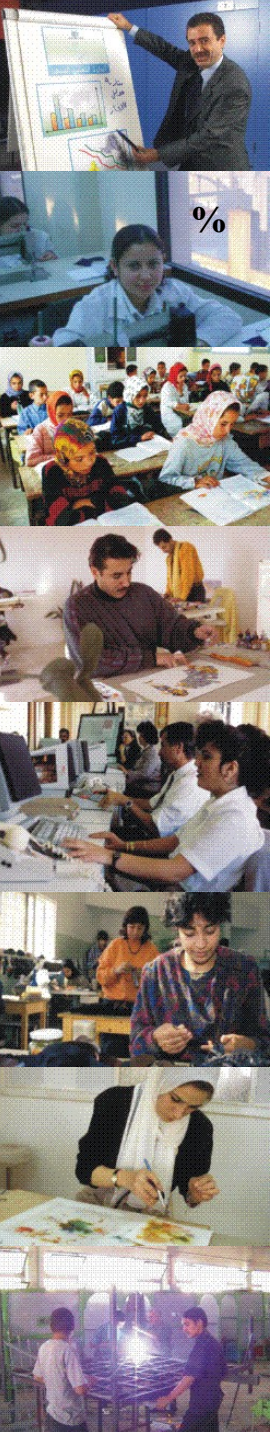


..but not because the men do not work...

 Average 72%

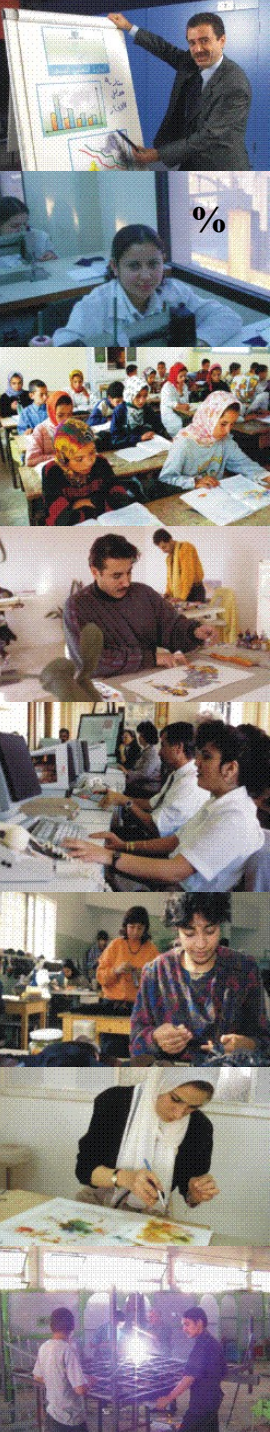
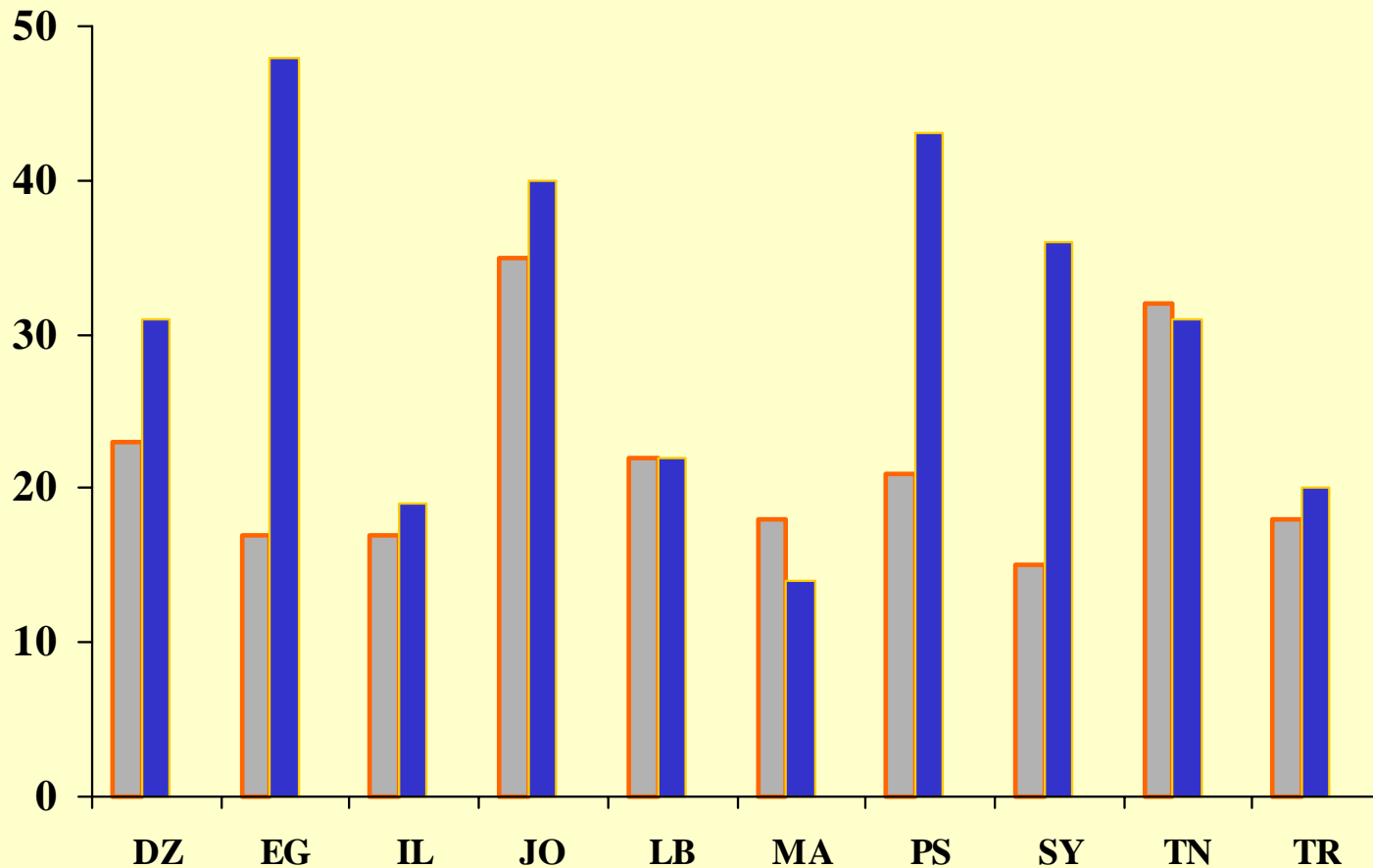


The activity rates of women are very low in almost all countries



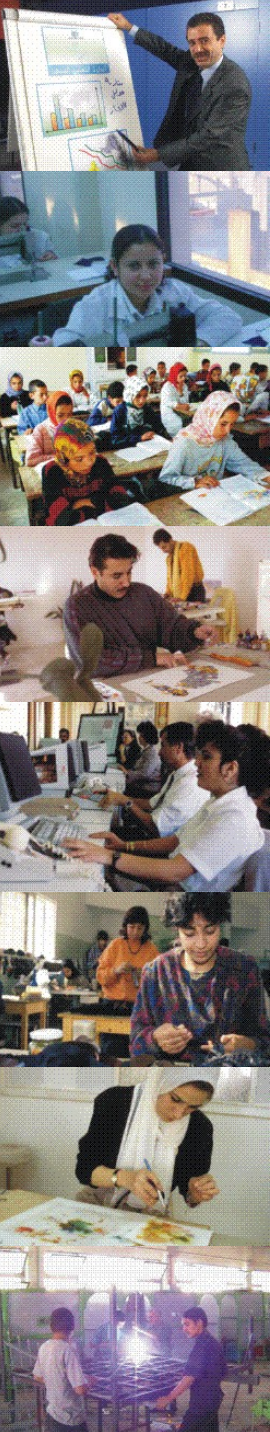
Youth unemployment is a persistent problem

Average 25%
Men: 22%
Women: 30%



Key messages to get better data

- national indicator projects are a prerequisite for regional projects
- the development of national networks must be supported
- capacity building at national level is needed in data production and data analysis





What next?

Changes to the political environment

- **Euromed Employment Conference November 2008, Marrakesh, Morocco**
 - Enhancing employability is a key goal
 - Public employment services are seen as central players
 - Vocational education should be demand driven
 - A working group with high level representation of the partner countries is being set up to prepare a progress report for 2010
- **It will be followed up by a EuroMed Employment Conference in 2010**
 - ETF will continue to support the development of data on education, training and labour market issues in the MEDA region to feed into this new process via the working group



www.meda-ete.net

Euromed Observatory Function



Atelier 3 : quels indicateurs pour l'enseignement et la formation professionnelle ?

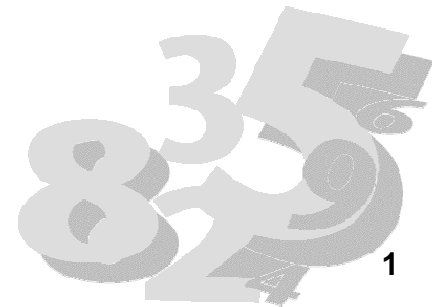
Session 3 : Comment améliorer notre mesure de la qualité ?

- Three years after leaving upper secondary education
presentation_kenny_Petersson
- Synthèse de l'intervention de Elisabeth Arnold
resume_elisabeth Arnold
- Les difficultés de la comparaison en matière de formation professionnelle continue
presentation_bernard_Dreano
- Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)
presentation_william_Thorn
- Quality of quality measurement
presentation_madlen_Serben
- The I.S.F.O.L. employer and employee surveys: clues for vet policies, practices and quality indicators
presentation_fabio_Roma



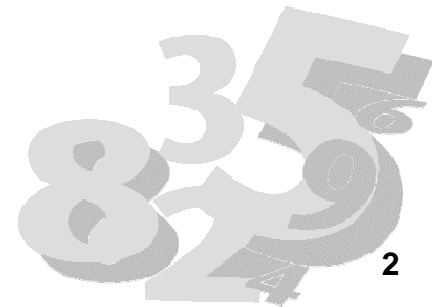
*Three years after leaving
upper secondary education*

**Register based follow-up of leavers
from vocational upper secondary
education in Sweden**



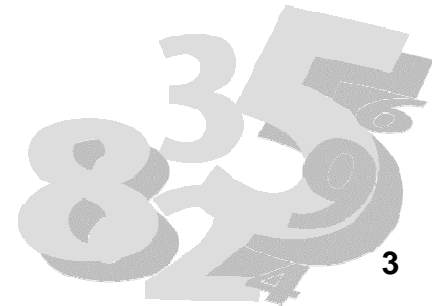
Upper secondary education in Sweden

- 3 years of study for all programmes
- Core subjects/courses for all students
- 99 percent entrance rate
 - Including 9 percent in preparatory courses
- 70 percent completion rate

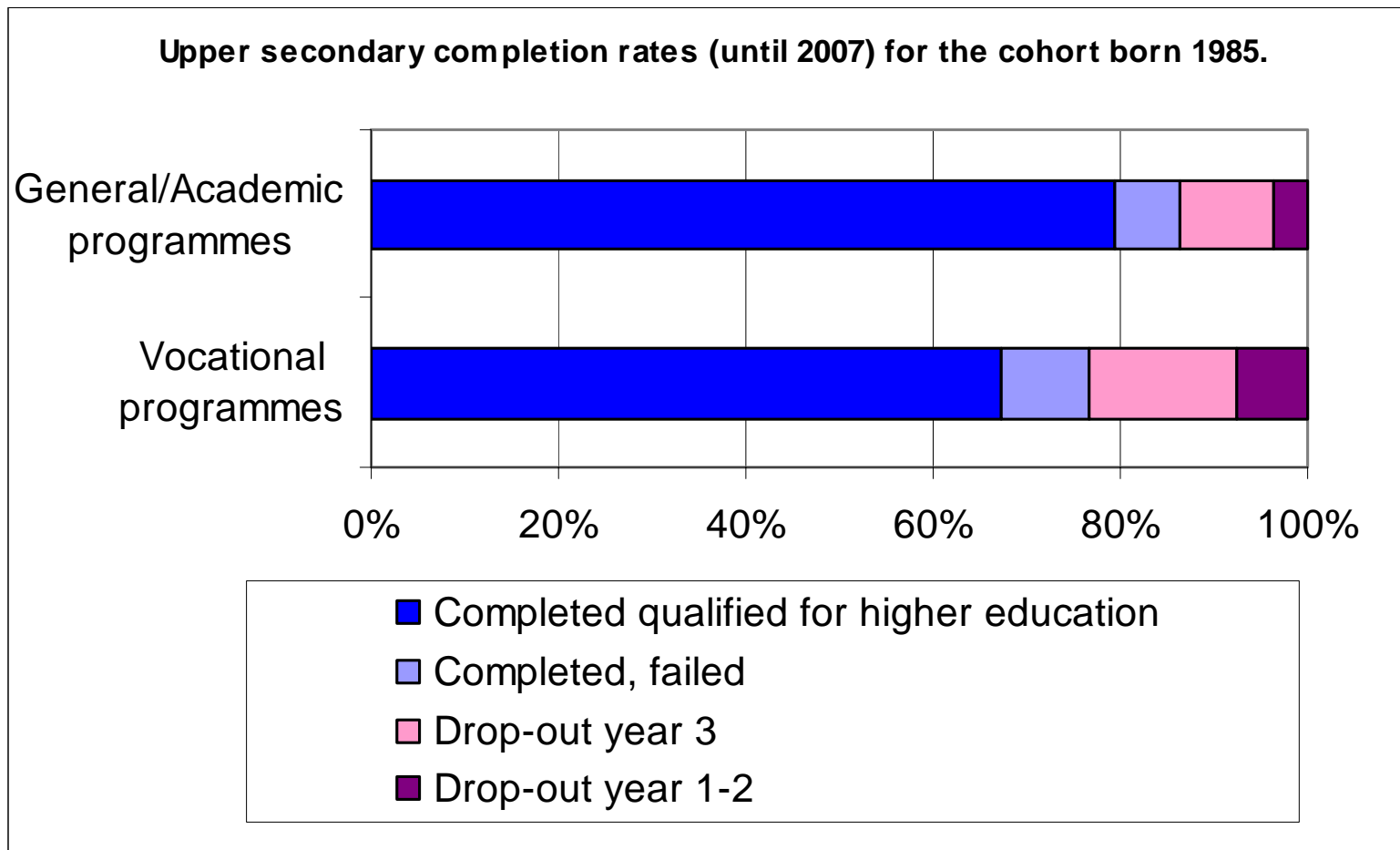


Upper secondary education in Sweden

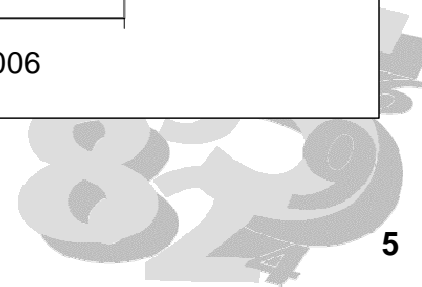
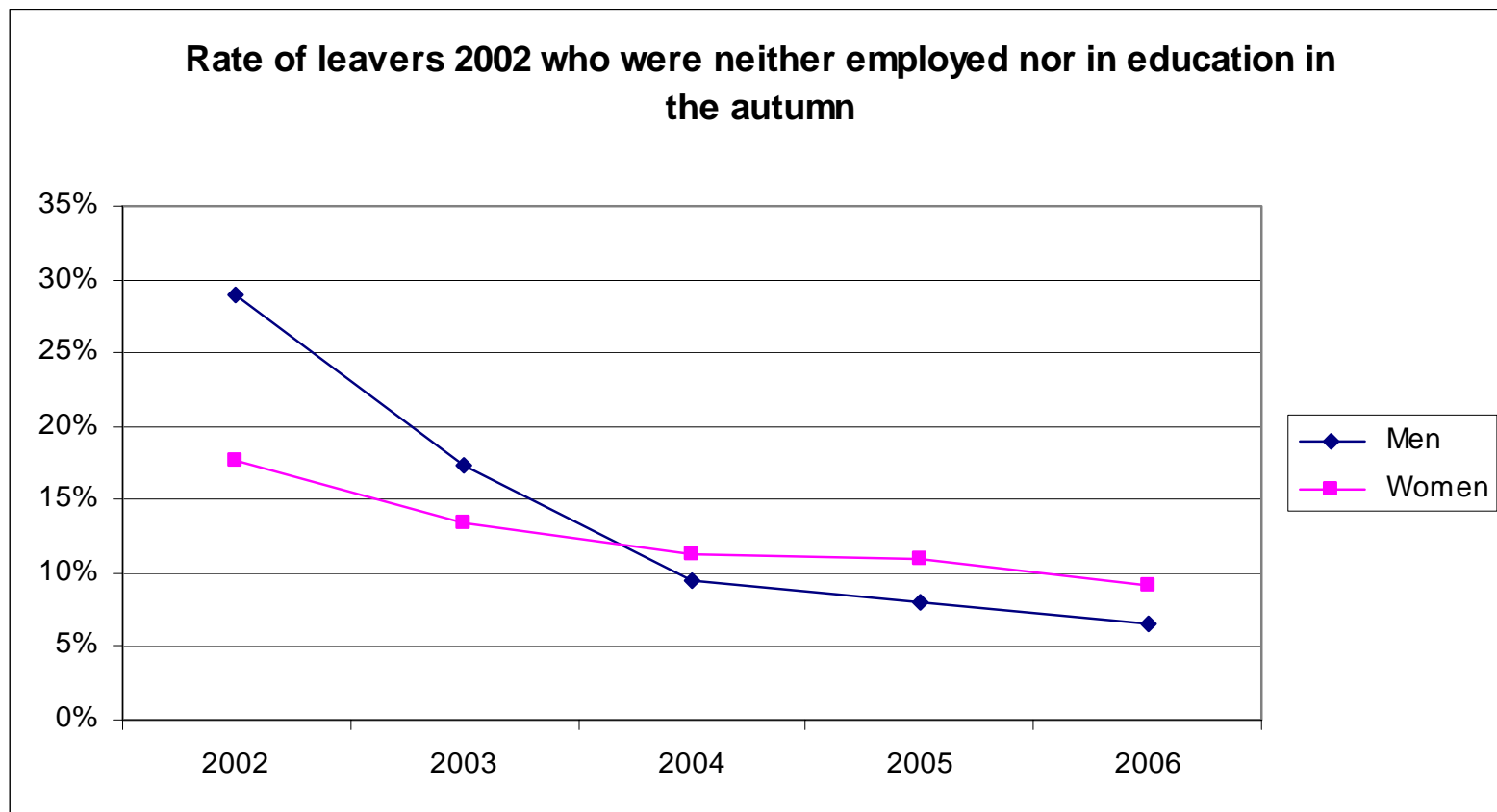
- 16 national programmes
 - 13 vocational programmes
 - 2 general/academic programmes
 - 1 mixed (arts)
- Specially designed programmes
- Independent schools give specially designed, often similar to national programmes



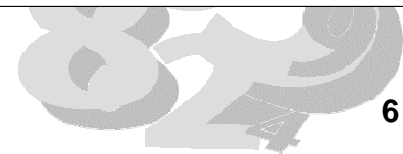
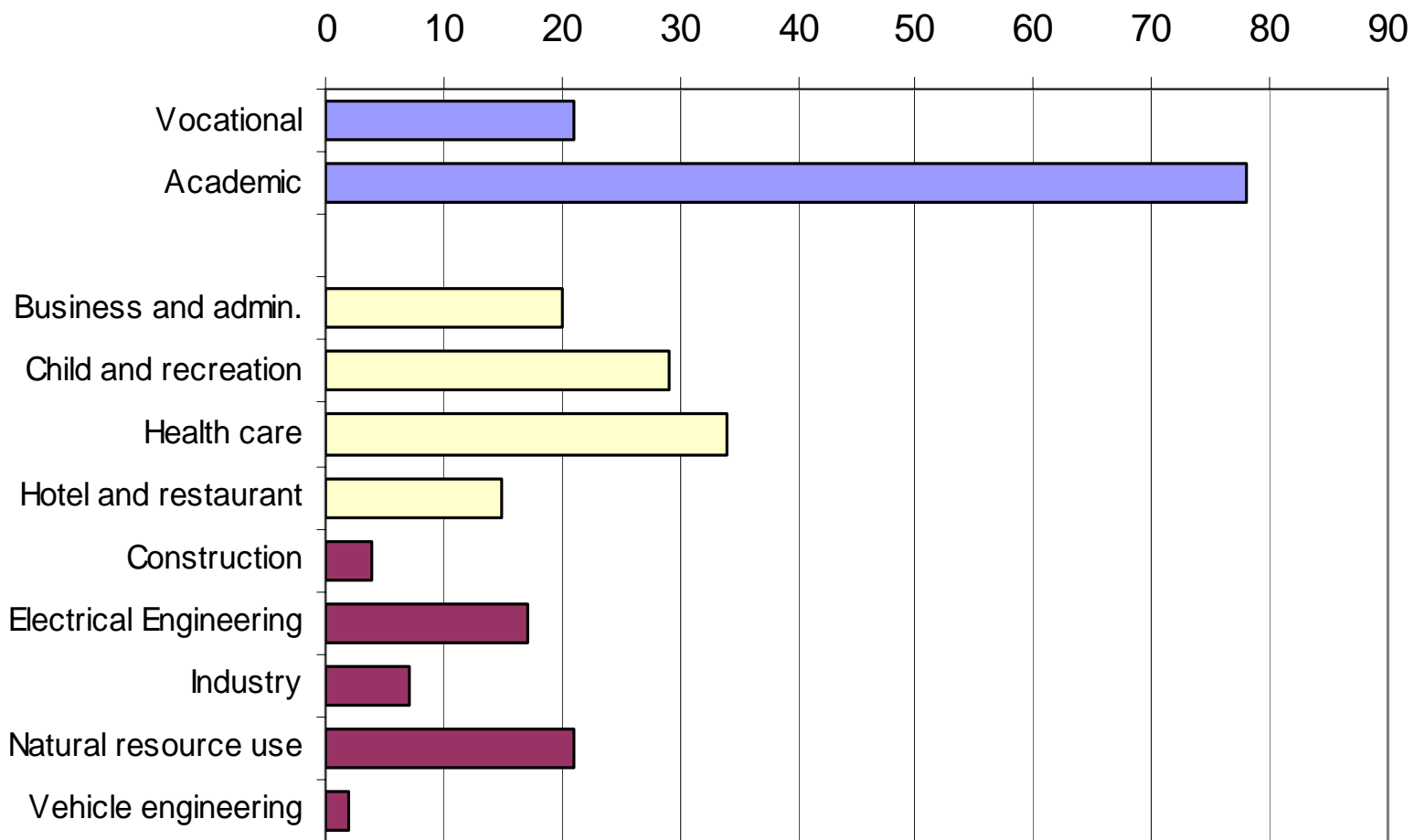
Completion rates



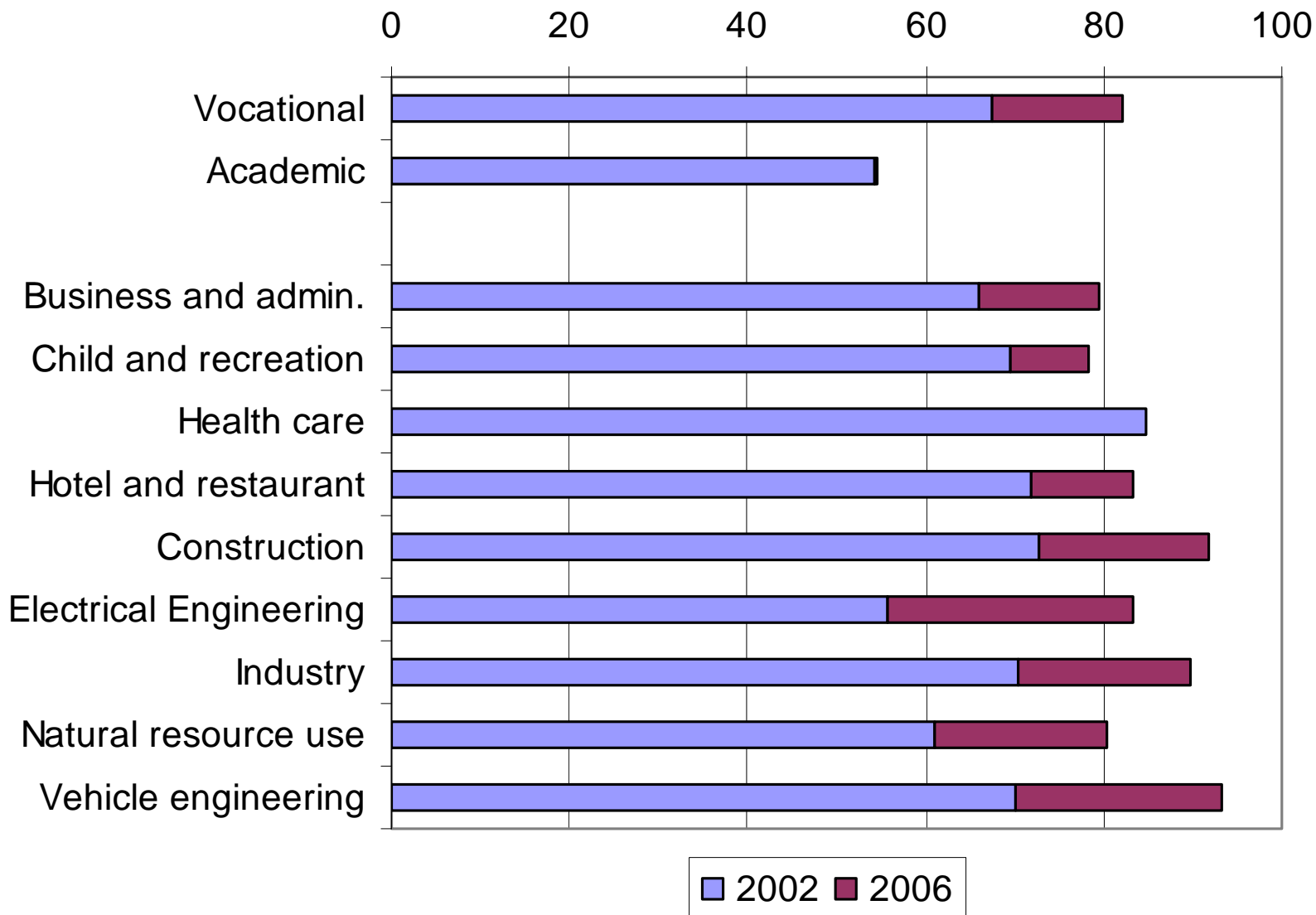
Transition to employment or further education



University entrance within 5 years for leavers 2001/2002

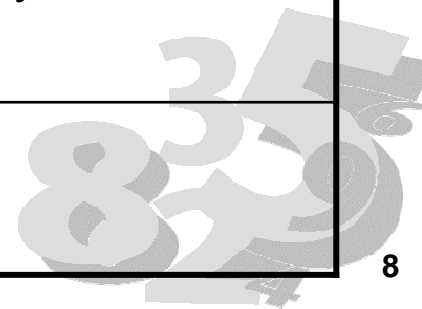


Employment rate autumn 2002 and autumn 2006 for leavers 2002.

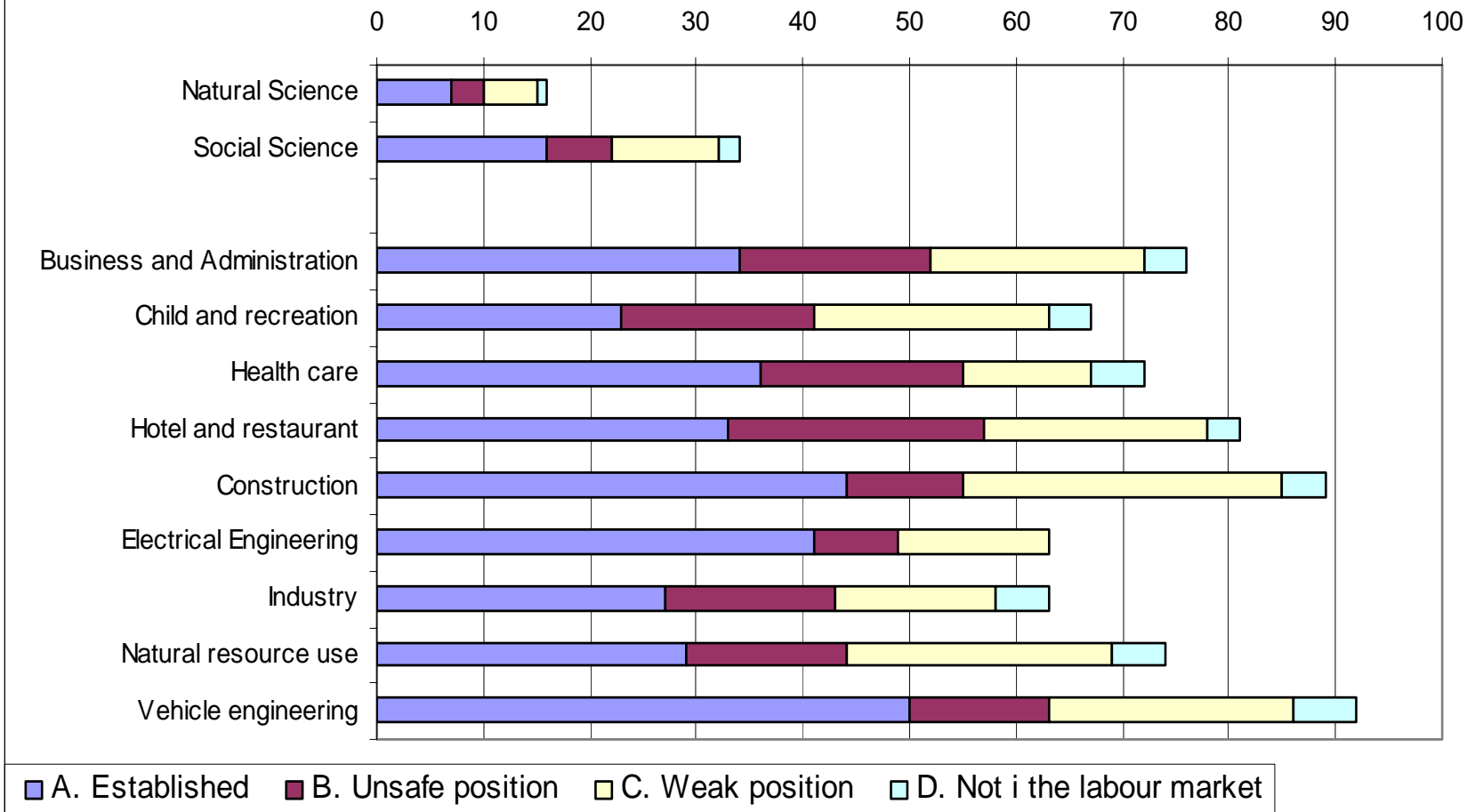


Degree of establishment in the labour market

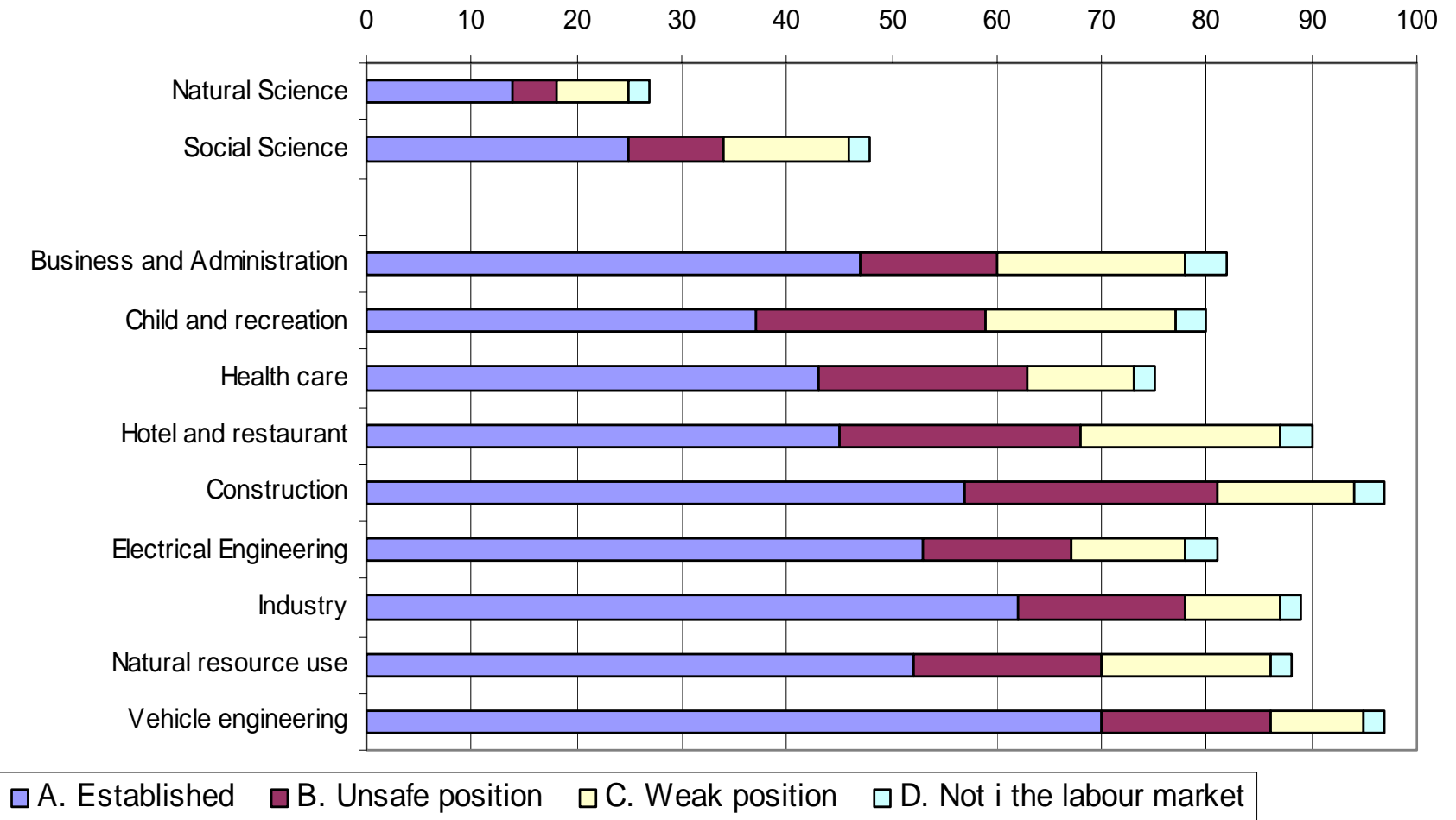
Category	Criteria
Main criteria	Not in education and not in military service during the year
A. Established	Higher earnings + no unemployment
B. Unsafe	Higher earnings + unemployment or middle-level earnings + no unemployment
C. Weak	Middle-level earnings + unemployment or low earnings
D. Not in the labour market	No earnings



Labour market situation for non-students three years after leaving upper secondary education 2002. Women

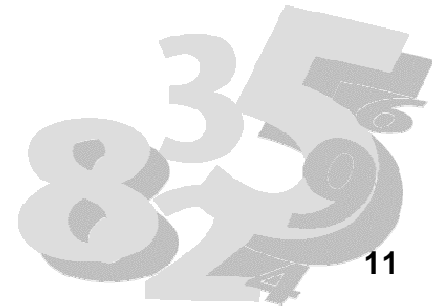


Labour market situation for non-students three years after leaving upper secondary education 2002. Men



Summary

- Fragmented/slow transition from education to work is frequent
- Differences between "vocational" fields of education in entrance into higher education as well as in establishment in the labour market



Conférence « Comparaison internationale des systèmes éducatifs : un modèle européen ? »

* * * * *

**Atelier 3 « Quels indicateurs pour l'enseignement et la formation professionnels »
Eléments pour la table ronde « Comment améliorer notre mesure de la qualité ? »**

A propos de la question posée « Comment améliorer notre mesure de la qualité ? »

Cette question soulève plusieurs sous-questions, notamment : Que met-on sous le terme *qualité* de la formation ? Et comment mesure-t-on cette qualité ?

La *formation de qualité*, est-ce celle qui répond bien aux objectifs fixés ? celle qui a donné satisfaction aux formés ? celle qui a développé des compétences nouvelles chez les formés ? est-elle fonction de la compétence des formateurs, des démarches pédagogiques utilisées, ou de la présélection effectuée chez les formés ?

On constate que la qualité de la formation ne peut pas être approchée par les seuls indicateurs quantitatifs, mais qu'on doit aussi avoir recours à des critères qualitatifs.

Dans le contexte français actuel : la qualité de la formation est au coeur des débats

Pour ce qui est de la **formation professionnelle initiale** : le ministre de l'Education nationale a engagé une profonde rénovation de la voie professionnelle

En ce qui concerne la **formation professionnelle continue** : un groupe de travail multipartite sur « la qualité de l'offre et de l'achat de formation » doit rendre ses conclusions début décembre.

La qualité de la formation professionnelle est une préoccupation déjà ancienne du ministère de l'Education nationale

Le ministère de l'Education nationale a ainsi mis en place et pilote, depuis une dizaine d'années, une démarche qualité concrétisée par deux labels : « lycée des métiers » pour la formation professionnelle initiale et « GretaPlus » pour la formation professionnelle continue.

Le projet de Recommandation qualité du Parlement européen et du Conseil en cours d'adoption ; un document qui ouvre des pistes nouvelles pour la France et favorise la coopération européenne

La France a toujours affirmé que l'assurance qualité des systèmes et des organismes était une condition nécessaire pour instaurer la confiance entre les Etats membres et faciliter ainsi la mobilité.

Le projet de Recommandation, tout en laissant aux états membres la responsabilité de leur politique en matière de qualité de la formation, propose une sorte de « boîte à outil » dans laquelle chaque état membre peut puiser. Pour le ministère de l'Education nationale, c'est une opportunité pour continuer à approfondir sa démarche, en cohérence avec les réflexions européennes.

Bernard Dreano

Chef de la Mission organisation des contrôles à la délégation général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Les difficultés de la comparaison en matière de formation professionnelle continue

Pour évaluer la qualité des actions de formation professionnelle continue et comparer les divers dispositifs existant il faut définir le périmètre concerné. Or cette délimitation est assez variable entre pays et même à l'intérieur d'un pays.

On s'accorde généralement à considérer que la différence entre formation initiale et formation continue tient moins à la nature des formations qu'au statut des formés : sont ils toujours dans le système scolaire ou sont ils comme ont dit en France « engagé dans la vie active » ? La formation continue concerne donc les personnes « en activité », employées ou demandeuses d'emploi. L'aspect « professionnel » est défini pas les objectifs des formations dont la fonction est d'acquérir des qualifications ou des compétences techniques à finalité professionnelle, mais là encore cette disjonction, par rapport à des enseignements « généraux » ou des acquisitions de compétences « culturelles » n'est pas toujours évidente.

L'évaluation qualitative de ces formations demande également quelques précautions dans l'interprétation des données statistiques disponibles. Quantifie-t-on de manière financière et/ou physique, en nombres d'heures ou en nombre de personnes ayant suivi une formation, avec les problèmes que posent des formations de plus en plus modularisées et fractionnées qui conduisent à éventuellement compter plusieurs fois la même personne ?

Une première évaluation qualitative peut être faite si la finalité des formations est définie par une sanction : diplôme, titre ou certification. Au delà on peut s'interroger sur les résultats d'enquêtes concernant le degré de « satisfaction » des formés, de prescripteurs de formation (employeurs ou pouvoirs publics), sur l'insertion professionnelle découlant de la formation, le degré d'employabilité atteint, la capacité de faire face aux innovations technologique pour un même poste de travail, etc.

Les différents acteurs peuvent avoir des approches différentes sur chacun de ces sujets, toutefois on note ces dernières années, au niveau national comme c'est le cas en France, ou européen, une progression meilleure maîtrise des données qui permet d'avancer vers l'obtention d'informations homogènes et comparables, et donc de mesurer des évolutions.

La mesure de la qualité dans le contexte du dispositif français

Le dispositif français de formation continue est caractérisé par la pluralité des acteurs qui y contribuent.

En ce qui concerne la formation des salariés, la responsabilité de la formation incombe d'abord aux entreprises elle même, mais dans un cadre largement défini par les accords entre les partenaires sociaux, et dans lequel l'Etat joue un rôle. Le système a pour base une loi de juillet 1971, elle même fruit d'un accord patronat-syndicat de 1970, l'un est l'autre ayant été depuis largement enrichis et modifiés (dernière étape, les accords de 2003 et la loi de 2004, une nouvelle négociation est en cours actuellement entre partenaires sociaux, et une loi prévue en 2009). Le système repose sur une contribution légale des entreprises à la formation, dont une partie est librement utilisée par ces entreprises, et une autre affectée à des formations spécifiques (congé individuel de formation à l'initiative des salariés, actions de professionnalisation définies pas des accords de branche). Le taux obligatoire est de 1,6% de la masse salariale (pour les entreprises de plus de dix salariés), mais depuis trente ans, le taux de dépenses réelles de ces entreprises est très supérieur (autour de 3%).

En ce qui concerne la formation des demandeurs d'emploi, et plus généralement des publics en difficulté, la responsabilité incombe en premier lieu aux pouvoirs publics, principalement aux Régions, l'Etat central conservant un rôle d'incitateur, et les partenaires sociaux étant également concerné aux travers des accords de gestion de l'assurance chômage. A ces dispositifs pluralistes et complexes signifient correspondent de nombreuses formes de suivi statistiques et d'évaluation.

Les derniers rapports généraux (de l'administration, des partenaires sociaux, des parlementaires) ont conduit à porter un jugement contrasté sur la qualité globale des processus.

En positif :

- Un engagement important, continu et croissant (sur la longue durée), des différents acteurs, assurant un niveau d'acquisition de compétence quantitativement et qualitativement important tant des demandeurs d'emploi que des salariés.
- Une amélioration continue de l'accès des femmes à la formation dans le sens d'une plus grande égalité entre homme et femmes toutes catégories confondues.

En négatif :

- La persistance d'inégalités d'accès à la formation professionnelle qui frappent depuis trente ans les mêmes catégories : salariés de certaines branches, salariés les moins qualifiés, salariés des plus petites entreprises, et des difficultés concernant les primo-demandeurs d'emplois les moins qualifiés sortant du système scolaire, malgré les efforts consentis pour améliorer leur employabilité, ainsi que la formation des salariés ou demandeurs d'emploi les plus âgés (sénior).

Les facteurs de progression et « d'assurance qualité » dans le contexte français

Un certain nombre de mesure (d'origine législatives ou résultant d'accords de branche) sont mises en œuvre depuis 2003-2004 pour s'assurer de l'employabilité des formés ou de l'adaptation des personnes aux évolutions technologiques et pour améliorer les compétences des personnes les plus éloignée de la formation (par exemple els périodes et contrats de professionnalisation pour les salariés).

La construction de « parcours de formation » adaptés à la situation de chacun est une clé de l'amélioration de la qualité des formations. Le développement de la « validation des acquis de l'expérience », la meilleure lisibilité des mécanismes de certification des titres et diplômes délivrés à l'issue des formations les plus longues, l'amélioration de la qualité de l'offre de formation, participent de cette construction. C'est aussi un des enjeux de la réforme prévue en 2009, notamment sur le plan financier par exemple avec la mise en place du « fonds régional de sécurisation des parcours », la réorganisation des services du chômage (pôle emploi), l'amélioration de la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés pour le financement de la formation des salariés des petites entreprises, une meilleure coopération transversale des différents financeurs (collectivités locales, Etat, organismes paritaires, entreprises, etc.).



Programme for the International Assessment of
Adult Competencies (PIAAC)

PIAAC: an assessment of adult skills in 27 advanced economies

William Thorn

Directorate for Education, OECD

*Comparaison internationale des systèmes éducatifs: un
modèle européen*

Paris, 14 novembre

Outline of presentation

- What is PIAAC?
- What will it tell us?
- When will data be available?

Adult Skills Surveys – Some Background

Two previous international adult skills surveys

- IALS – three waves: 1994, 1996 and 1998, with 26 participants
- ALLS – two waves: 2003 (7 countries/regions) and 2006 (5 countries)

PIAAC will have links with IALS and ALLS as well as some novel features

Key components of PIAAC:

- Assessments of literacy, numeracy and problem solving skills of adults (aged 16-65)
- Information on the skills used in the workplace and other contexts (the JRA)
- Information on the antecedents, outcomes and contexts of skills development and use
- A computer-based assessment
- 27 countries participating (21 European)

Direct Assessment

Objective: PIAAC aims to provide assessment of adult literacy in the information age in the form of an integrated measure of broad literacy competencies

↓
Literacy

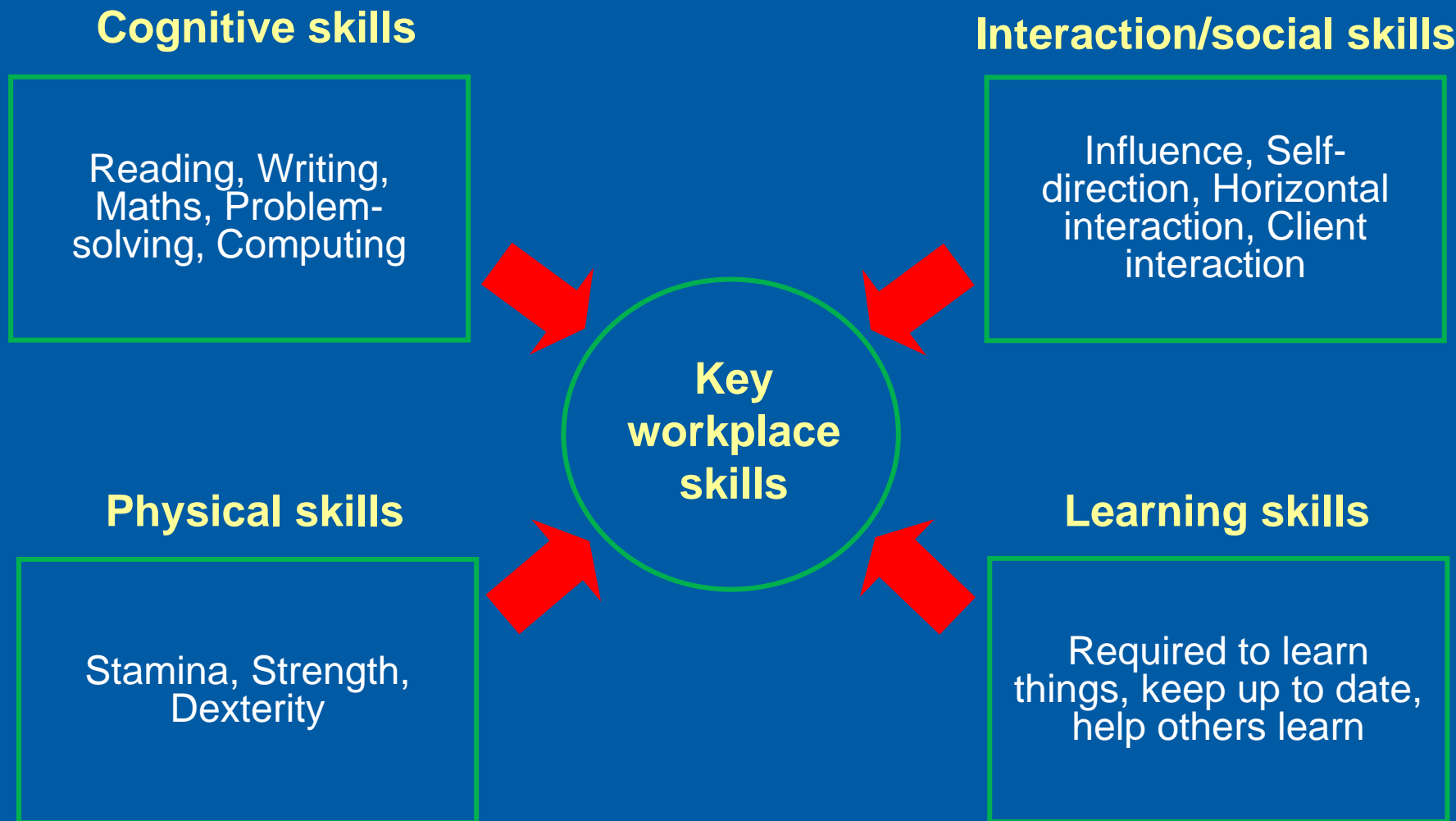
↓
Numeracy

↓
Reading component
skills

↓
Problem solving in
technology-rich
environments

- ✓ Literacy defined as “interest, attitude and ability of individuals to appropriately use socio-cultural tools, including digital technology and communication tools, to access, manage, integrate and evaluate information, construct new knowledge, and communicate with others in order to participate effectively in society”
- ✓ Will involve a 60-minute computer-delivered test, supplemented by pencil-and-paper test for those without sufficient computer skills

The JRA module



The background questionnaire

- Demographics
 - Antecedents of observed skills (education, linguistic background)
 - Use of certain skills (eg literacy and numeracy practices, use of ICTs)
- Outcomes (focus on labour market outcomes)

In summary

PIAAC will provide a powerful comparative data set covering 27 countries with information on

- Key cognitive skills
- Educational attainment and skill formation
- Skill use (both in workplace and elsewhere)
- Labour market outcomes
- Characteristics of individuals

In summary

In addition, it will be possible to look at change in literacy and/or numeracy skills over time.

- Almost all participants implemented either IALS or ALLS and several participants implemented both

The PIAAC timeline

2008	Finalise frameworks for direct assessment and start item development Implementation of JRA pilot Develop background questionnaire and conduct pilot Evaluation of pilots Develop initial quality standards
2009	Finalise platform for computer-delivered assessment Finalise instruments for field trial Develop sampling plan Finalise quality assurance plan and survey procedures
2010	Provide training to national staff prior to field trial Field test instruments and survey procedures Evaluate implementation and outcomes of field trial Revise measures and procedures as required
2011	Undertake main study Provide clean data set for analysis
2012	Data analysis Prepare international report
2013	Release of international report

Conclusions

- ✓ PIAAC will provide a wealth of new policy and analytical insights into the links between adult skills and economic success of individuals and countries

Thank you!

Quality of quality

measurement:

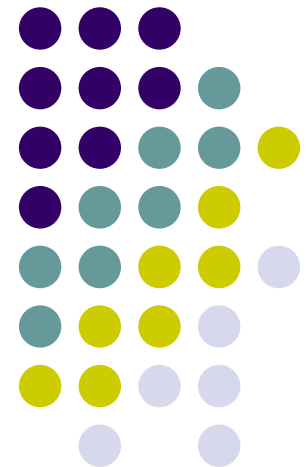
What and how should we be measuring for
quality assurance in learning?

dr. Madlen SERBAN

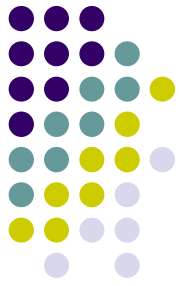
International comparison of education systems:
a European model?

14 November 2008, Conference of Nice, France

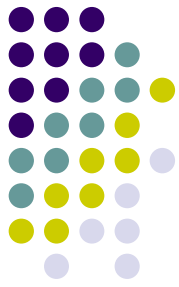
National Centre for TVET Development
Ministry of Education, Research and Youth
ROMANIA



Quality?



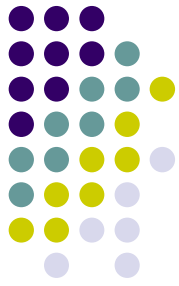
- **What means quality?**
- **From whose perspective?**
- **Against what criteria?**
- **Why to measure it?**
- **What do you do with what you find?**



What means quality?

- No global agreement on definitions of quality
- Definitions are invariably situated in a context, which involves a range of people including the learner.
- Preferably to look for an objective, codified set of rules, but to keep in mind that our understanding of quality is constantly changing and that the work of quality improvement is in one sense a collection of choices which can be constantly updated and changed
- Lisbon strategy - Quality in VET is specified in terms of:
 - Increasing employability
 - Improving the match between demand and supply
 - Better access to life long learning

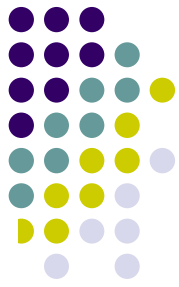
What means quality?



Regarding quality in education and training, three different dimensions can be distinguished:

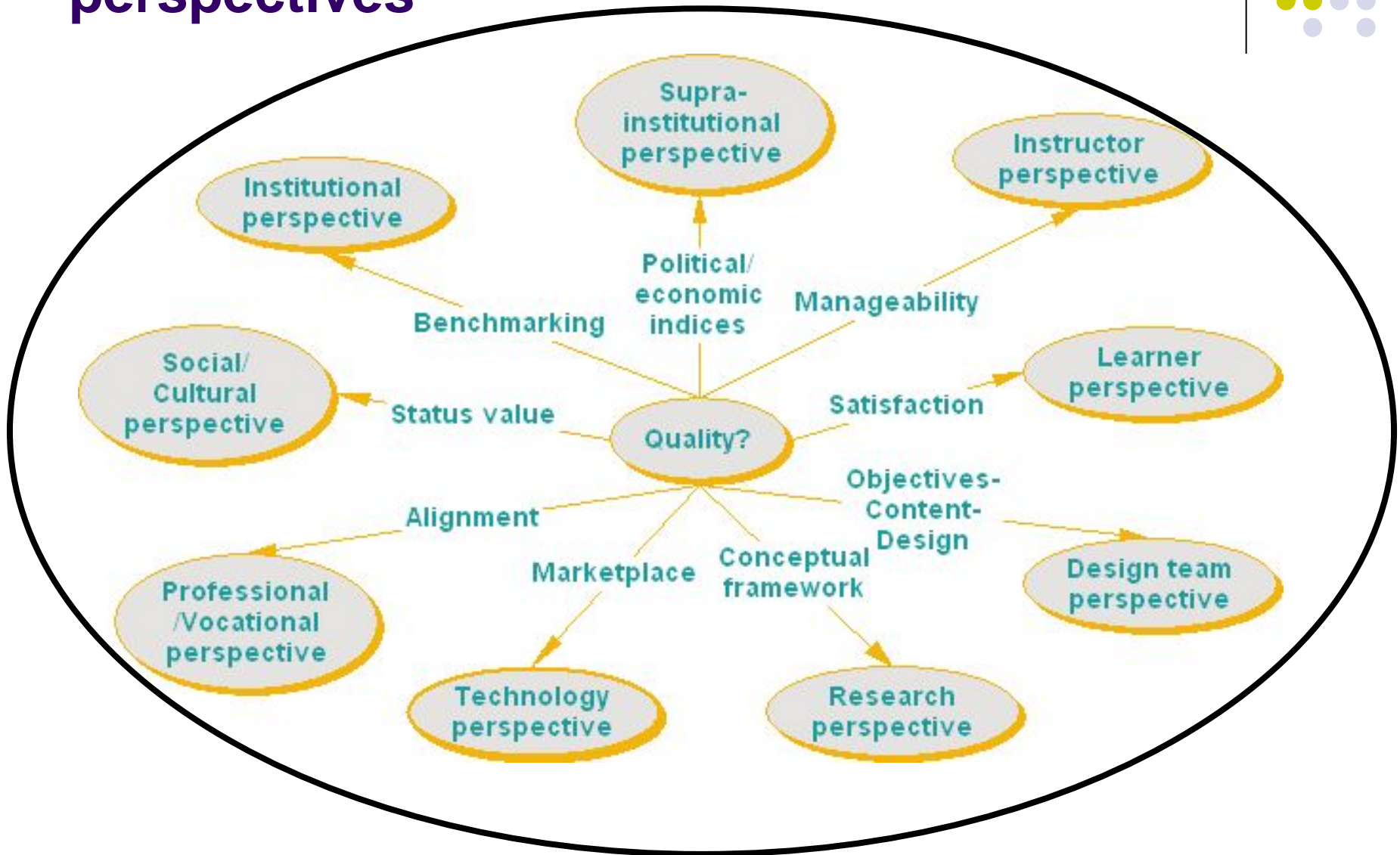
- different standards of quality can be applied to measure achievement at different levels of education (schools and universities have different objectives, although principles might be similar)
- different understandings of quality within a stakeholder group
- the perspectives of different stakeholder groups (e.g. students, teachers, institutions, employers of graduates, governments),

From whose perspective?

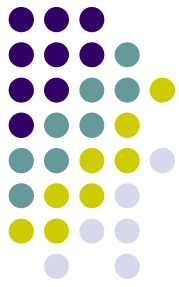


Thus quality reflects the perspective !

The challenge: Try to combine the perspectives



Against what criteria?



- Still too much emphasis on inputs and process compared to outputs/outcomes
- Still too much emphasis on quantitative compared to qualitative aspects of quality (e.g. years of education versus acquired competences, now when EQF is created)
- Fragmentation is a limitation: measuring parts of the whole has priority in spite of the anticipate innovative solutions for building long term infrastructure for ***quality education***. ...

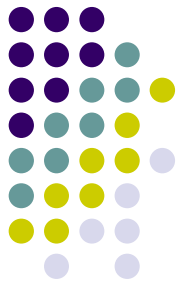


Why to measure it?

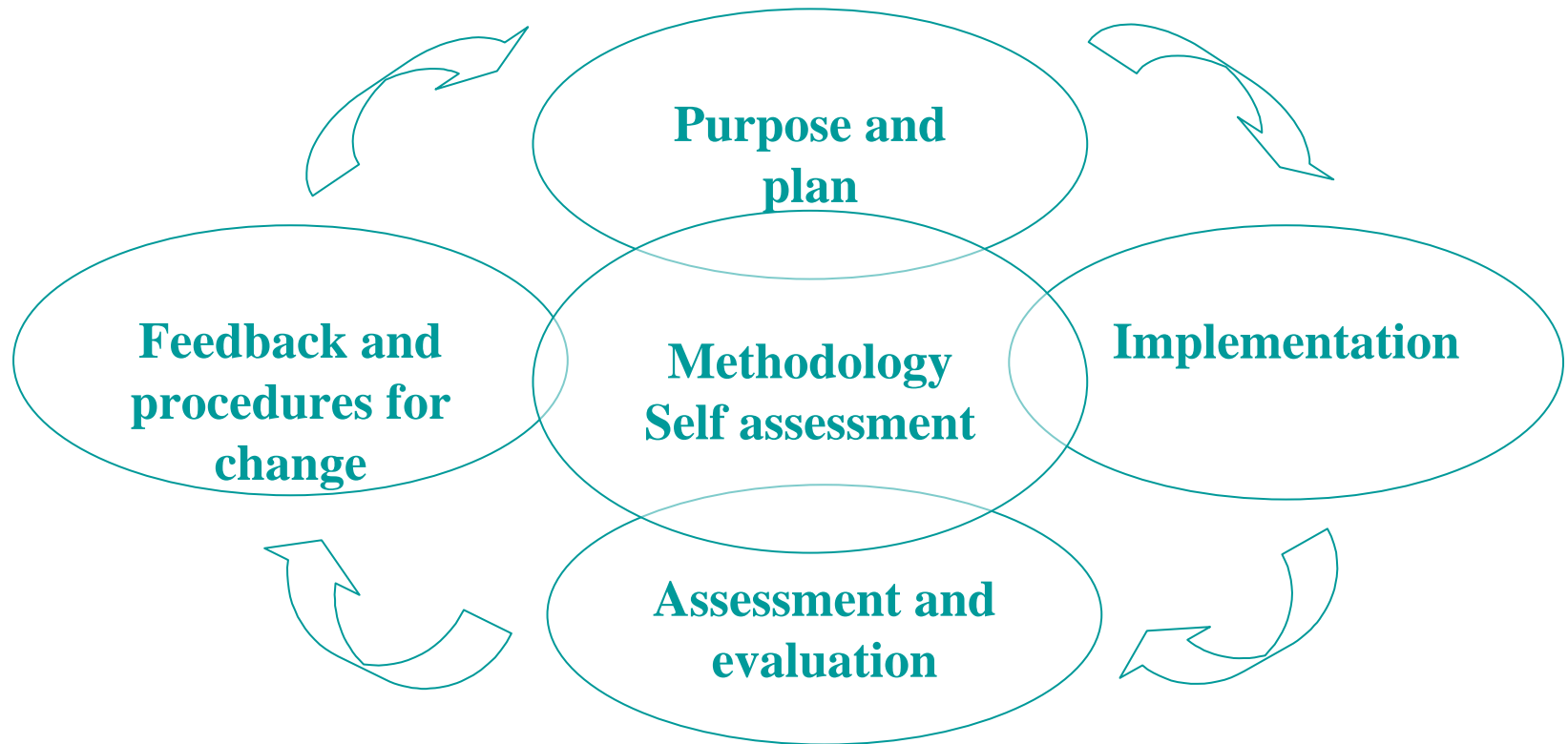
- Measurability of quality !!!
- Measuring quality: this is a key challenge, so that we can say with more certainty where and how the quality of education is improving. We need better indicators and more of them, so that the different aspects of quality can be assessed.

Improvement addressing

- methods of measurement or
- refocus on the quality definition considering relevance and impact of VET
- BUT measuring quality without quality improvement consequences is worst than doing nothing. Why? Because change the perception of quality goal by associating it with additional bureaucracy !



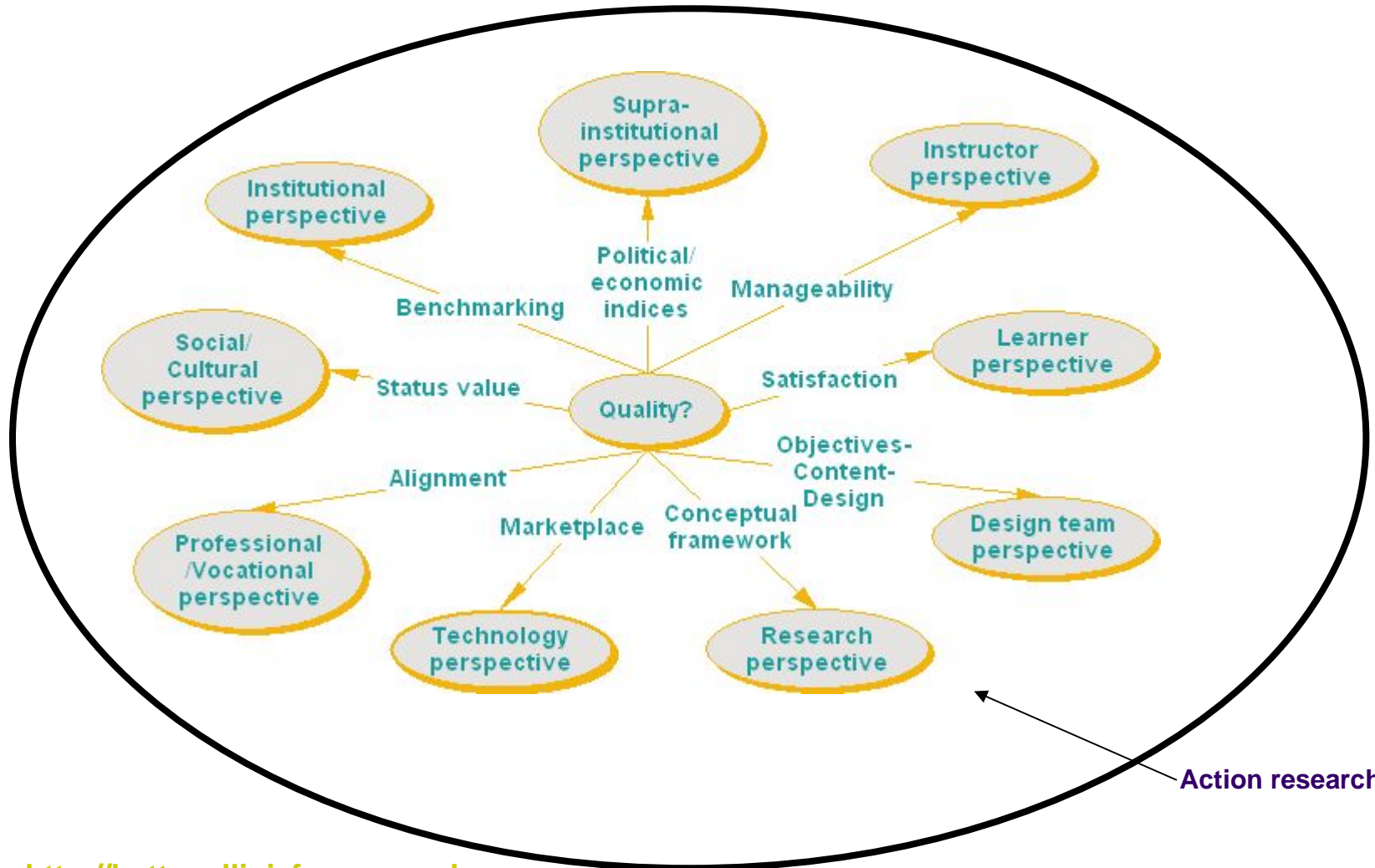
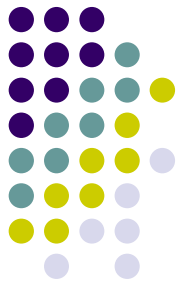
And finally, what to do with the results?



To continue applying the principles of the quality circle!

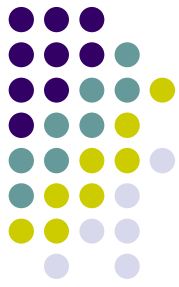


Use an **action research** approach to integrate strategic planning, stimulating, implementing, monitoring and interpreting quality



Action research

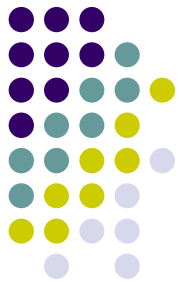
Evidence based policy making should be quality assured



A commitment to achieving quality through constant negotiation with all those who have an interest in its improvement may therefore be the best way to ensure the ongoing success of quality improvement

Participative approach when different stakeholders are associated, thus could feel owners, is supporting quality assurance transparency and its improvement

Quality is **never** an accident!



Thank you for your attention!

www.tvet.ro

Tel: 0040 21 311 11 62

Fax: 0040 21 312 54 98

Email vet@tvet.ro

**THE I.S.F.O.L. EMPLOYER AND EMPLOYEE SURVEYS:
CLUES FOR VET POLICIES, PRACTICES AND QUALITY
INDICATORS**

Conference

“International comparison of education systems: a European model?”

(Paris, 13th and 14th November 2008)

Fabio Roma, ISFOL

ISFOL

BACKGROUND

- ISFOL is a public research Institute funded and controlled by the Italian Ministry of Labour.
- Within the Institute several research activities have been developed in the last few years concerning a) activities and needs at the national level in the field of continuous VET; b) formal recognition and transferability of skills certificates; c) recognition of non formal and informal learning outcomes; d) activities concerning the Italian NQF.
- The OLC Project covers an area at the borders of the above: it regards competencies dynamics within organisational systems.

AIMS

- OLC is a multi-disciplinary project (Economy, Sociology, Psychology...), established in March 2003, funded by ESF.
- Two surveys: the “Employees Perspective Survey” (3605 completed interviews) and the “Employers Perspective Survey” (1820 completed interviews); plus qualitative small scale inquiries (e.g. case-studies).
- The project has produced new knowledge for:
 - policy-makers and VET practices (providing ideas and tools for the diffusion of new practices in VET (Vocational Education and Training) contexts;
 - the scientific communities (economists, sociologists, cultural psychologists, etc..) interested in data gathered from a widely representative national sample;
 - new (international) surveys, for example: OECD – PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies).

RESEARCH QUESTIONS

(Quality indicators)

- Is really worth participating in VET/CVET activities?
- In comparison to participating in VET/CVET activities, how important is participating in organisational processes allowing non-formal and informal learning?
- Which ways competence development takes place?
- Which new policies are really needed in support of SMEs employees in tech sectors?
N.B. Italian Enterprises System is composed of 90% SMEs (1-10 workers)
- How relevant are the acquired qualification for the workplace?

THE QUESTIONNAIRE

(Our own indicator of skills in use in job)

- The questionnaire utilized in the “Employees Perspective Survey” generates 44 items in order to describe competences involved in doing the job.
- The analysis of competences concerns organizational behaviors such as: attention given to detail, interaction and negotiation with other persons, analysis in depth of complex problems, writing of relationships and documents, ability to work independently, ability in problem solving, independent organization of time, ability to work in groups, appraisal abilities, ability to learn by reflecting on mistakes, abilities to aid other team members, understanding of the operation of the organization, ability to employ instruments and equipment, ability to concentrate, ability to communicate in public, ability in training or teaching others, ability to read documents, etc.
- Each organizational behavior has been measured on a 7 point Likert scale from 1 – “rarely” to 7 - “almost always”.
- The method utilized to accommodate and analyze these data has been the Principal Component Analysis (PCA).

MAIN FINDINGS

- According to the type of employment, the employees with more stable contracts held high levels of competence (10.9% vs 9.3%), probably due to a long stay in the work place.
- The levels of key competences (problem solving, communication/relationship with customers and collaborators, and team working) seem to increase proportionally with:
 - the increasing of work seniority (from 18.3% to 23.4%);
 - the increasing of the time taken to learn to do current type of work well (from 16.8% to 24.2%);
 - the length of the training time (from 16.7% to 28.1%).
- Relevance of under-education (17.1%) and over-education (14.1%).
Match: 68.8%.
 - ✓ *Over- and under-education are defined as the difference between actual qualifications held, and required qualifications for the job (overeducation if this difference is positive and undereducation if this difference is negative).*

MAIN FINDINGS

Usefulness of the courses: formal training is an important growth factor especially in firms with more than 500 employees (64.1%)...

...but informal learning processes (on-the-job learning, learning by watching others at work, and learning through being helped by colleagues) plays a key role in all kind of firms (73%), offering the opportunity to learn something new and to develop own competences.

According to the employers, 40% of firms have the ISO 9000 Certification or other quality certification (18% have not; 42% of employers are not informed).

CLUES FOR VET POLICIES, PRACTICES AND QUALITY INDICATORS

- Effective VET practices should be seen as generally characterised by some important traits: 1) close links to work practices; 2) involvement of single individuals and also (if possible) of communities of practice and broader organizational aggregations; 3) clear orientation towards learning and change; 4) subjective engagement and commitment.
- Importance of top-down strategies, regarding (for instance) the allocation of some resources within programmes of the “training of trainers” aimed at familiarising VET practitioners with “High Performance Work Organizations” characteristics.
- Strong links between VET and working-life: competence-based qualifications, work-based learning, skills demonstrations, social partner participation, quality of training.

CLUES FOR VET POLICIES, PRACTICES AND QUALITY INDICATORS

In order to arrive at an appropriate set of quality indicators do we need a clear mapping of emerging non-traditional learning pathways in or outside workplaces?

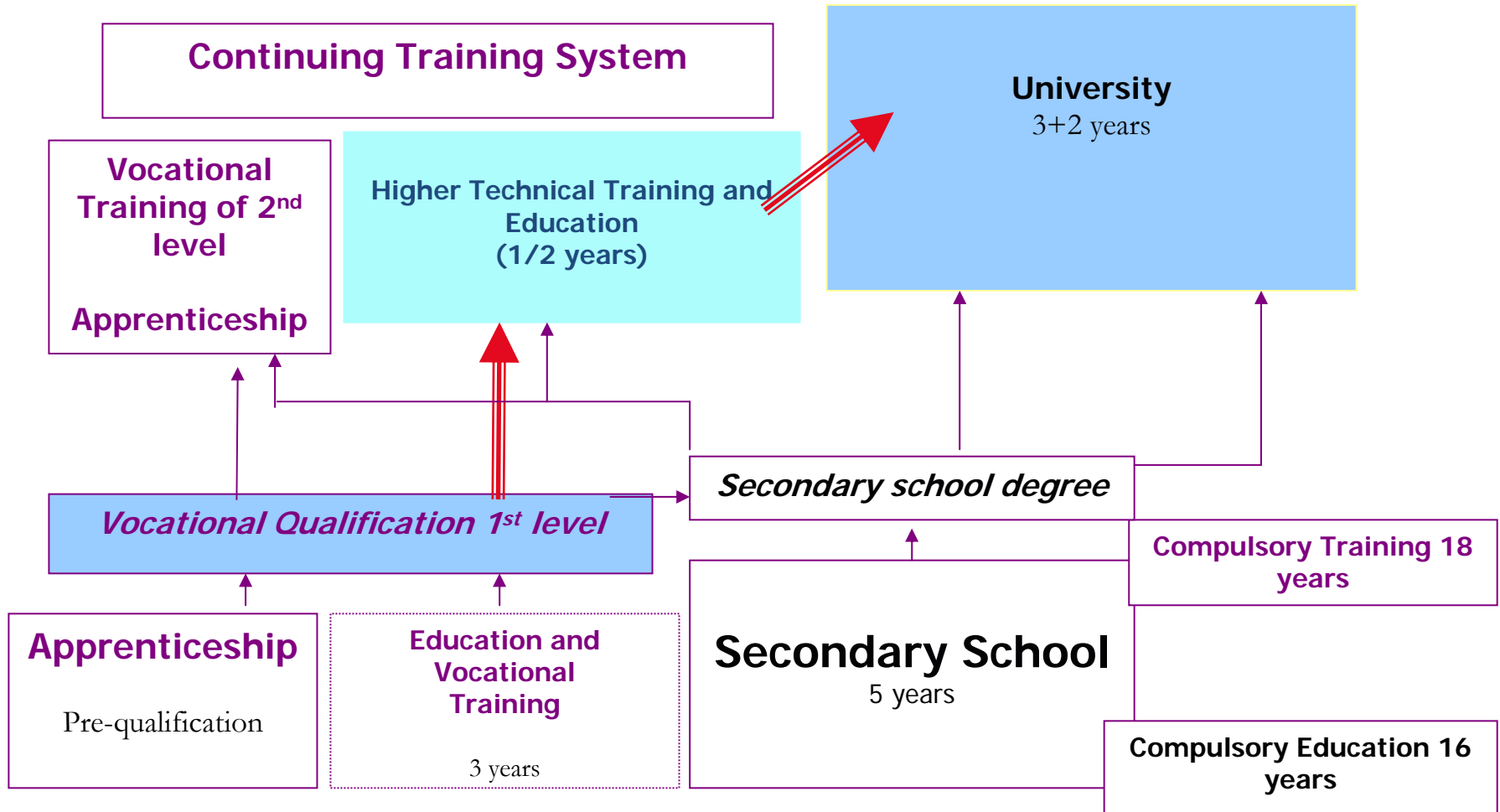
THANK FOR THE ATTENTION

Contact details:

f.roma@isfol.it

ANNEX

THE TRAINING/EDUCATION SYSTEM IN ITALY AS OUTLINED BY THE REFORMS (2003/2006)



The principal Laws and Agreement on the topic of Standards of competences and Recognition in Italy

Law 53/2003 is aimed to reorder the VET system - it underlines the need:

- ❑ to reinforce the Regional pertinence in VET;
- ❑ to ensure a minimum standard of quality
- ❑ to build a Credits transfer system



Law 30/2003 (law on employment and labour market) emphasizes the principle of collection of the experiences and competences however acquired.

- ❑ The “Libretto formativo” (training booklet) is considered as a strategic tool, following the EU statements in lifelong learning

- ❑ Within National agreements 2002; 2004; 2006, the Regions stated common models and concept of competences as a reference for the recognition and certification system, shared with Social Partners

- ❑ The definition of a National Qualification and Certification system has stated a national priority by the recent Directive (2006) of the Minister of Labour regarding the national reform of the labour market and of the Vocational training system.

- ❑ The National Table (board) promoted by the Minister of Labour to create a National Qualification and Certification system (2006)

ASSUMPTIONS OF THE O.L.C. PROJECT

- Organisations are relational systems whose evolution depends on both established legal/contractual/economic arrangements and social/cultural/learning conditions.
- Learning is closely related to work practices. Learning development occurs within organisational (.. teams, communities, organisational units) and inter-organisational dynamics.
- Competencies are clusters of behavioural and cognitive skills needed in work practices, based on both tacit and explicit knowledge. Competence development is strictly related to organisational development.
- Productivity, effectiveness and competitive capabilities of firms are positively correlated to dynamic firm policies in the HRD and VET practices.
- Competencies should be interpreted not as abstract but as context-dependent factors.

THE QUESTIONNAIRE

(Broad skills)

In the OLC Survey there are also three indicators to measure the degree of employees' own professional qualification (broad skills) required in the job, measured in terms of the total training time required to do the job, the time spent learning on the job in order to become fully competent, and the educational level required by employers for new recruits to the job.

The following questions were asked in the questionnaire:

- 1) If you were applying today, what qualification, if any, would someone need to get the type of job you now have?
- 2) At the moment of hiring, have you had side by side training for the type of work that you currently do by colleagues or senior staff?
How long, in total, did that training last?
- 3) How long did it take for you, after you first started doing this type of job, to learn to do it well?

THE OLC PROJECT ADOPTS THE “JOB REQUIREMENT APPROACH” (JRA)

Underpinning the application of this approach there are some assumptions (Felstead et al., 2007):

- ❑ it is assumed that measures of skills in use in jobs are a reasonable proxy for the skills of the job-holder;
- ❑ the individual is a well-informed person to report about the job he/she is doing;
- ❑ the individual reports his/her activities in a sufficiently unbiased way (individuals might talk up their jobs, but it is held that they are less likely to do so when reporting their activities than reporting how good they are in the performance of the same activities).

HIGH PERFORMANCE WORK ORGANIZATION

- A summary term which stands for the introduction of a range of practices which include: job rotation, quality circles, reengineering, self managed teams, peer performance review, employee involvement, pay for skill, profit sharing, total quality management, just in time (Applebaum and Batt, 1994; Osterman, 1994).
- The “High Performance Work Organizations” seem to hold higher levels of skills than the other organizations, showing a strong relationship between their characteristics and the skill development.
- A very few number of Italian firms can be defined as “High Performance Work Organizations”: only 3% against, for example, 33% registered in Great Britain (Coriat, 2002).

MAIN FINDINGS OF THE OLC EMPLOYERS PERSPECTIVE SURVEY

- ❑ On-the-job training is a widespread training activity (utilized by the 92.4% of companies);
- ❑ While standardized training pathways seem to be not so important (37%).
- ❑ The majority of employers interviewed declared to evaluate the performances of their employees (63.5%). Work process knowledge are more requested (83%) than ICT competencies (79%).

QUALITATIVE SMALL SCALE INQUIRIES IN ICT SECTORS

(Data)

24 life stories of people employed in SMEs

15 people in the software production sector

9 in the audiovisual sector (cinema, tv, radio and related services)

Average age: 35

Average length of service: 5 years

Holding both permanent and non-permanent work contracts

Middle-level technical jobs (medium complexity, below the engineers level)

MAIN FINDINGS OF THE QUALITATIVE SMALL SCALE INQUIRIES IN ICT SECTORS

VET for adults is a real chance for getting a job

- ❑ Most of the interviewed people found present job after previous unsatisfactory work experiences.
- ❑ ... and after attending courses from different institutions within Regional VET system.
- ❑ Contrary to current prejudices, such courses can in fact create the conditions for significant turnarounds in work (and life).

MAIN FINDINGS OF THE QUALITATIVE SMALL SCALE INQUIRIES IN ICT SECTORS

Competence development is strictly linked to opportunities of learning within organisational processes

□ In more dynamic/competitive contexts people recognize that continuous learning depends on relationships with:

- colleagues (elder colleagues, the experts...)
- clients
- suppliers (providers of programmes....)

□ Learning as participation to the organisational sense-making

□ Learning as reflecting (“...stopping to reflect with other people on what we are doing is a luxury we can hardly ever afford. When it happens I realise how is important to understand things when we are doing them...”)

MAIN FINDINGS OF THE QUALITATIVE SMALL SCALE INQUIRIES IN ICT SECTORS

Self-learning

People in more dynamic/competitive contexts spontaneously tend to lifelong learning through:

- * studying handbooks
 - * up-dating through specialised magazines and journals
 - * navigating specialised websites
-during working time and outside.



Atelier 3 : quels indicateurs pour l'enseignement et la formation professionnelle ?

Session 4 : Perspectives à moyen terme

- How to improve measures of quality in VET: some ideas and examples from Germany
presentation_martin_Baethge
- Indicateurs systémiques sur la formation professionnelle
presentation_oriol_Homs
- Draft proposals on methodological issues
presentation_pascale_Poulet-Coulibando

How to improve measures of quality in VET – some ideas and examples from Germany

(Contribution to the conference “International Comparison
of Education Systems: a European model?”
Paris 13-14 November 2008, Workshop 3/Session 4)



Martin Baethge

Frame of reference for debate on quality in VET

VET-LSA —

- **European Qualification Frame (EQF)**
- **European Credit Systems (ECVET)**
- **The problems of ISCED**
- **Lack of quality and outcome indicators in all european countries**



How to overcome lack of quality indicators?

VET-LSA

Tow main activities of government and Scientific community in Germany:

- Change of VET statistics from aggregate to individual statistics
 - benefit for quality indicators: correlations between institutional factors of VET and individuals background variables
- International Comparative Large Scale Assessment of Vocational Education and Training (VET-LSA)



Three main goals of VET systems:

- development of individual vocational adjustment (individual perspective)
- ability to deal with today's labour markets requirements (human resources perspective)
- ability to participate in organisational processes of work and work-related interactions (social perspective)



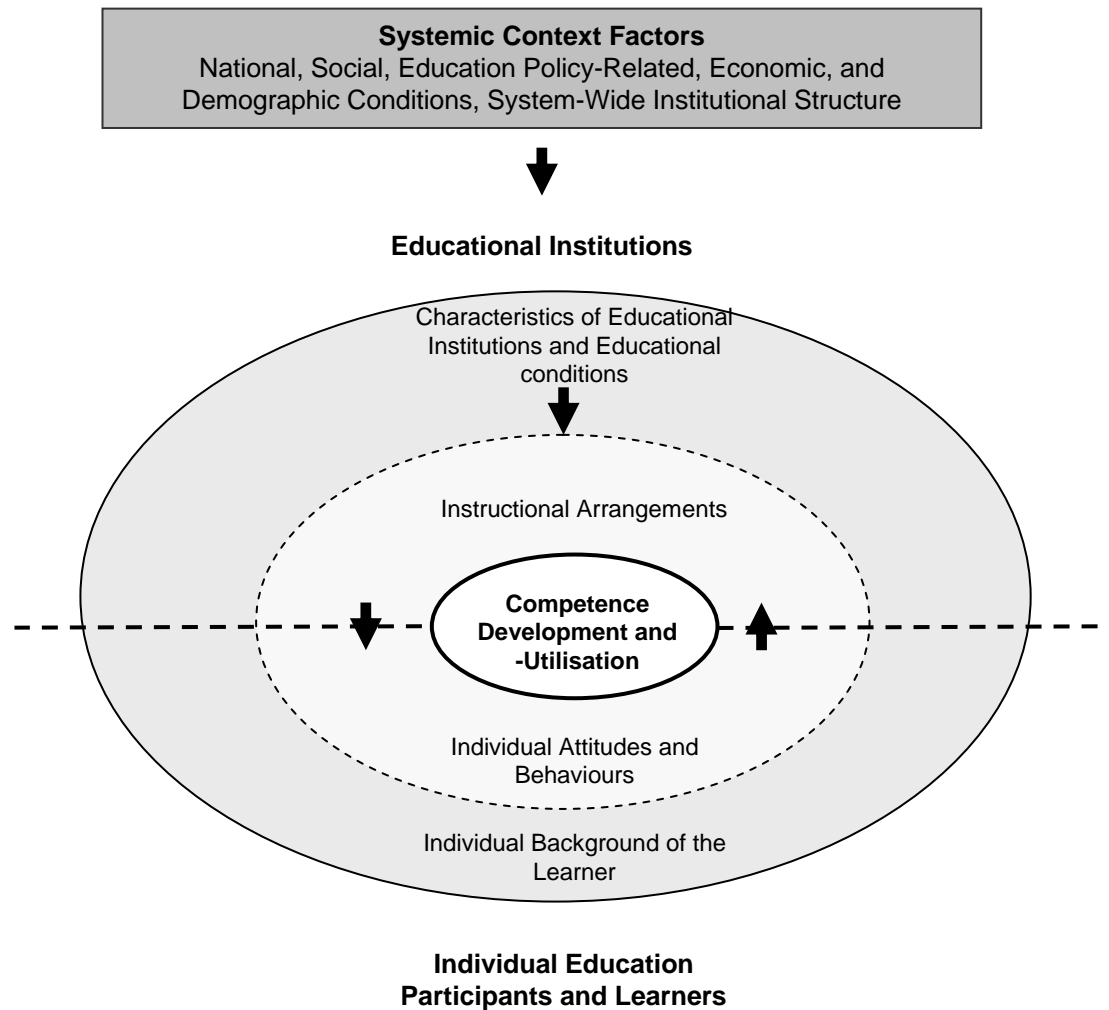


Three areas of competence assessment

VET-LSA —

- Vocational and occupational domain-specific competences
- Cross-occupational competences
- basic competences

Correlations between institutional and individual conditions for the development and utilisation of competencies



From Outside to Insight: 1. Input 2. Process 3. Output/Outcome

Institutional conditions on a macro- and meso-level

VET-LSA —

- **coordination and steering**
- **standards and norms**
- **resources**
- **intitutional co-operation of educational service providers**





Features of educational process

VET-LSA —

- focus on problem solving and task complexity within occupational contents
- variability (multiple working tasks and tools)
- possibilities for independent task solving
- support
- learning climate
- team integration, and
- quality control



Individual conditions

VET-LSA —

- **socio-economic status of the family (including migration)**
- **social and cultural capital of young adults and their families**
- **educational and career development**
- **information behaviour and learning activities (Including non-formal learning activities)**
- **educational/career aspirations**

Sample-design:

occupations from major occupational fields

VET-LSA



Banker
Industrial Clerk



**Car Mechatronic
(trade)**
Mechanic (industry)
Electrician (industry)



Nurse



Longitudinal vs. cross-sectional design

VET-LSA —

Longitudinal study: three measurements

- beginning
- end
- three years after entering
the labour market

} VET-programme

Cohort-based cross-sectional study (main sample):

- one cohort at the end of a VET-programme
- in addition two cohorts at beginning and
three year after finishing a VET-programme





Main benefits of VET-LSA for quality issue

VET-LSA —

- determine the relationship between individual/biographic characteristics, training forms and skill building
- improve transparency regarding the performance of European VET-programmes
- link VET-outcomes and institutional orders of VET-system
- determine the correlation between the competences certified in final examinations and competences actually measured
- assess the comparative strength and weaknesses of different training forms
- classify different vocational training qualifications in international classification schemes (ISCED; EQF)

**Comparaison internationale des systèmes éducatifs: un modèle
européen?**

Paris, 13-14 novembre 2008

Indicateurs systémiques sur la formation professionnelle

Oriol Homs

Fondation Cirem

Évolution systémique de la formation professionnelle

- La perspective de la formation tout au long de la vie
- La intégration des sous-systèmes
- La complexité de la gestion de la formation



Besoin d'une vision global sur l'ensemble du système de formation

Points faibles

- Difficultés pour obtenir des informations valables
- Peu développement des statistiques dans le domaine au niveau nationale et internationale
- Complexité croissante due à la flexibilisation des systèmes

Effectifs du système de formation professionnelle

- Sources disperses
- Multiplicité de programmes
- Données hétérogènes
- Difficultés de classification
- Difficultés d'annualisation des effectifs

EXPLORATION DES EFFECTIFS TOTAUX ESTIMÉS DU SYSTÈME DE FORMATION.

Nombre de personnes formés en Espagne par sexe. 2006 (1)

Programmes	Total	Hommes	Femmes
Cycles de formation degré moyen(2)	235.224	125.015	110.209
Cycles de formation degré supérieur(2)	218.319	106.325	111.994
<i>Total formation initiale(2)</i>	<i>453.543</i>	<i>231.340</i>	<i>222.203</i>
<i>Programmes de garantie sociale</i>	<i>45.924</i>	<i>30.521</i>	<i>15.403</i>
Formation continue de demande	1.148.637	665.550	483.087
Permis individuels de formation(3)	927	504	423
Formation continue d'offre nationale	808.086	406.697	401.389
Formation continue d'offre régionale(4)	481.592	242.378	239.214
Formation continue des administrations publiques(5)	550.152	276.883	273.269
<i>Total formation continue(6)</i>	<i>2.989.394</i>	<i>1.592.012</i>	<i>1.397.382</i>
Formation d'offre occupationnelle(7)	188.312	73.744	114.568
Écoles Atelier, Maisons de métier, Ateliers d'emploi (8)	63.618	30.975	32.643
<i>Total formation occupationnelle</i>	<i>251.930</i>	<i>104.719</i>	<i>147.211</i>
<i>Total sous-système de formation pour l'emplois</i>	<i>3.241.324</i>	<i>1.696.731</i>	<i>1.544.593</i>
<i>Total système de formation (9)</i>	<i>3.740.791</i>	<i>1.958.592</i>	<i>1.782.199</i>

Volume de formation

	% Nombre effectifs	% Heures formation
Formation initiale	13	80
Formation occupationnelle	7	9
Formation continue	80	11
Total	100	100

NOTES:

(1) Donnés provisionnels

(2) Inclue la formation professionnel à distance et les données se referant au cours 2005/2006

(3) Permis finalisée pendant l'année 2006

(4) Estimé sur les participants programmés par manque de données

(5) Données référées à 2005 et distribution par sexe estimé

(6) Il est possible que apparaissent quelques duplications entre les individus formés à la formation de demande et celles de l'offre

(7) Manque d'information sur les activités des régions avec moyens propres ou d'autres financements comment par exemple les fons structurels européens.

(8) La distribution par sexe est estimée par manque de données complètes.

(9) Il est possible d'ajouté 722.133 personnes d'autres programmes divers

SOURCE:

Élaboration à partir des chiffres du Ministère de l'Éducation, Politique Sociale et Déports, l'INEM, la Fondation Tripartite pour la Formation pour l'Emploi et le Ministère d'Administrations Publiques.

Qu'est-ce que nous pouvons dire?

- L'importance du système (plus de la moitié du système éducatif non universitaire). Nouveau pilier de la société de la connaissance.
- La formation initiale constitue une petite partie du système en termes d'effectifs, mais elle est majoritaire en nombre d'heures personnes formés, par contre la formation continue est déjà capable de mobiliser un public beaucoup plus vaste mais avec une offre moins intensive.

TAUX NET DE PARTICIPATION AU SYSTÈME DE FORMATION EN CATALOGNE 2005

Petites régions	Taux net total de participation à la FP					Poids FPR	Poids FO	Poids FC
	16-25	26-35	36-45	46-55	56-64			
Alt Empordà	8,2	6,5	5,6	4,2	1,3	8,6	13,6	77,8
Alt Urgell	20,0	10,8	7,5	5,8	3,2	21,3	30,2	48,4
Alta Ribagorça	2,4	3,3	5,2	3,0	0,2	36,8	0,0	63,2
Barcelonès	18,7	14,6	11,3	8,2	2,7	18,0	13,6	68,4
Cerdanya	3,3	4,5	3,4	2,4	1,0	6,6	16,3	77,2
C. de Barberà	11,7	20,3	16,4	8,8	1,9	3,4	6,4	90,2
Garrigues	5,5	7,0	6,6	5,6	3,3	7,8	2,1	90,1
Pallars Jussà	11,3	7,5	4,7	3,5	1,4	29,1	22,1	48,8
Ribera d'Ebre	16,8	17,0	14,8	12,5	6,0	10,7	44,9	44,4
Solsonès	18,2	9,5	10,4	8,5	4,5	20,3	32,9	46,8
Tarragonès	22,2	16,3	12,2	8,9	3,2	20,4	14,7	64,9
Val d'Aran	9,2	5,4	2,5	2,1	0,2	33,8	0,0	66,2
<i>Total Catalogne</i>	<i>14,4</i>	<i>12,0</i>	<i>9,5</i>	<i>6,9</i>	<i>2,4</i>	<i>16,2</i>	<i>13,6</i>	<i>70,3</i>

MOBILITÉ DES ÉTUDIANTS DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE PAR CONTRÉES EN CATALOGNE. COURS 2005-2006

Contrées	Solde déplacements	Étudiants Résidents / Résidents	Étudiants Résidents / Étudiants
Alt Camp	-265	46,4	89,2
Alt Urgell	61	65,5	47,8
Alta Ribagorça	16	6,7	4,3
Barcelonès	8.477	95,5	69,2
Cerdanya	-88	15,9	72,0
Conca de Barberà	-236	18,4	94,7
Gironès	622	74,0	51,0
Pallars Sobirà	-10	32,9	38,1
Priorat	-49	20,0	41,3
Segrià	553	89,9	71,4
Tarragonès	1.348	87,0	57,9
Terra Alta	-81	35,5	86,0
Val d'Aran	-11	50,0	56,0
Vallès Occidental	-1.814	74,3	94,2

Autres caractéristiques

- Grandes différences de développement de la formation
- Forte mobilité au niveau régional
- Large éventail d'âges
- Ségrégation de sexes
- Évolutions erratiques
- Distance entre les filières de l'offre et les caractéristiques des économies locales
- Influences apparentes entre les sous-systèmes par filières

Conclusions

- Amélioration des statistiques administratives
- Homogénéisations des indicateurs
- Construction d'indicateurs globaux sur l'ensemble du système de formation
- Comparabilité des indicateurs
- Élargissement des modules sur la formation dans les enquêtes

draft proposals on methodological issues

Proposed by DEPP

Draft proposals (1/3)

Develop regional statistics and indicators to meet political needs

Need for concrete policy goals to be developed on Bordeaux communiqué

Draft proposals (2/3)

Confirm the **scope of VET** (formal/non-formal education) and reinforce current classifications and concepts to be amenable for our various countries

Use ISCED review as a mean for clarifying concepts and improving data on formal VET

Use current studies comparing results of *different* data sources to confirm relevance of concepts

Stat. Sweden studies on AES, CEDEFOP on-going work

Draft proposals (3/3)

Develop the CEDEFOP framework (Katja Nestler, Alex Stimpson pres. on 13.11.08) **to identify indicators ...**

A lot of **data sources and indicators** still exist but are poorly analysed and used

Launch new data collection projects whether the framework confirms the need (*skills assessment..*)

Take into account cost of surveys and staff (as ETF reported on MEDA countries)

Inputs from the ISCED review Seminar in Paris

Scope, formal/non-formal

- Formal / non-formal: scope of education at conceptual level (*review definitions in glossary*)
- UOE: scope is formal (introduce wording)

ISCED Seminar in Sept. 2008: From general recommendations

Non-formal: courses, conf.... organised face to face and not leading to a qualification recognized by the European framework of qualification – including national structure of degrees –

Work to be developed in the frame of the ISCED review?

Inputs from the ISCED review Seminar in Paris

General issues

- **Orientation:** develop, review clarity of general as opposed to vocation, including considering technological education
- Review use of destination particularly at level 3; reflections on new possibilities: general with access, vocational without access, vocational with access to higher level....

ISCED Seminar in Sept. 2008: From general recommendations

Possible further investigations for ISCED

General issues

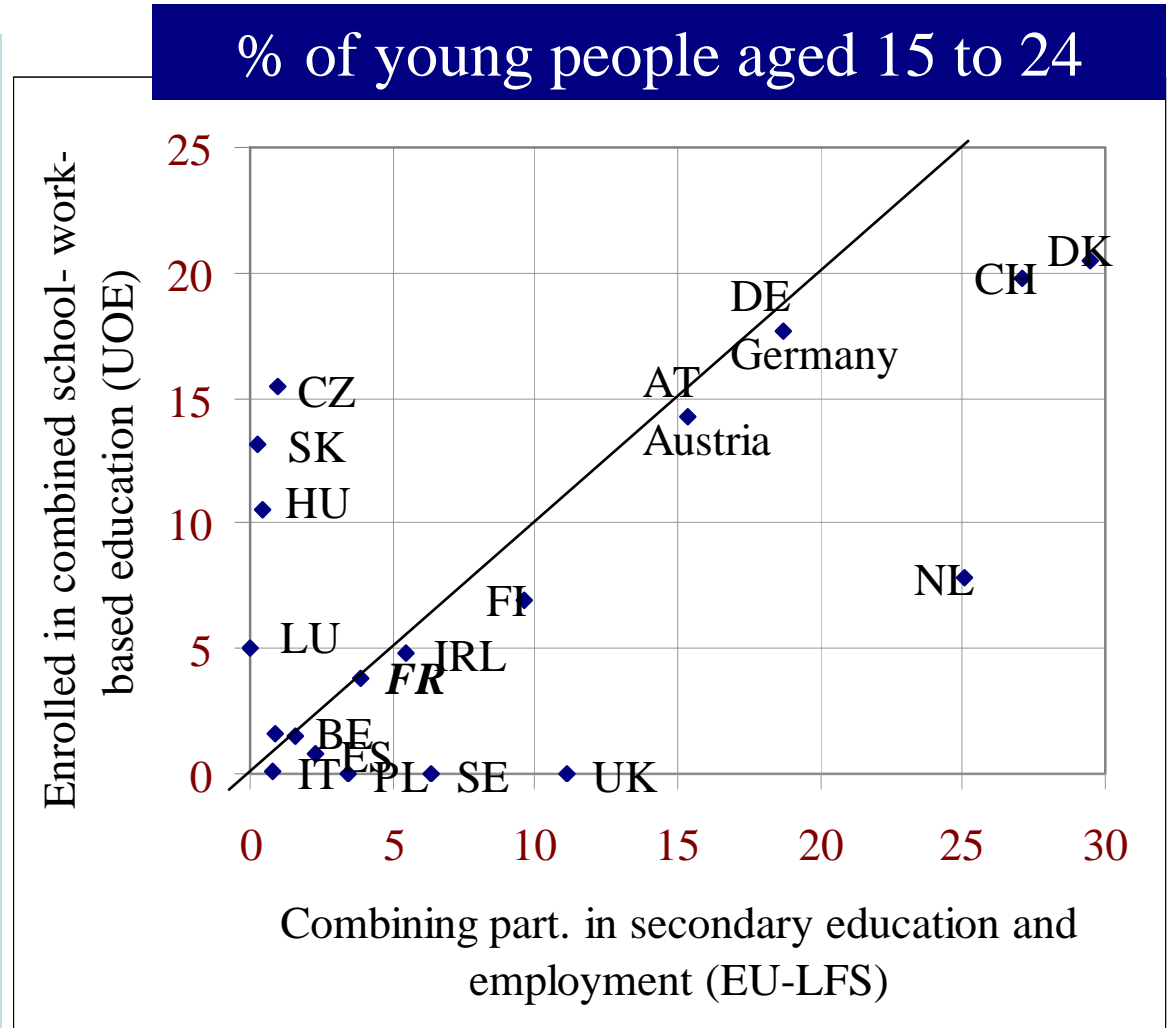
- **Orientation**: 5 items instead of 3, **add technological**, "professionnal" (HE) to vocational, general, prevocational; **review the definition of prevocational**
 - .. at level 3; new possibilities: general with access, vocational without access, *technological* (or voc) with access to higher level....
- **Fields of education** with possible aggregation into the 5 items

Non-formal training

- Develop mappings of the programmes **and classifications** (could ease EU-LFS, AES, CVTS)

The concept “*combined school- and work-based programmes*” suits **structured alternation**

Enrolled in **Combined school-work-based ISCED 3-4 ed. prog. (UOE 04)** compared with young people combining Isc34 education and employment (EU-LFS 05)



See E&F78 p197

Comparisons Paris Nov 13-14 *Not presented (time shortage*⁸)