

Fikri Çıktı No 1

VETriangle Kapasite
Geliştirme



vetriangle
acting together

016-1-PL01-KA202-026592

**Mesleki Eğitim Üçgeni ile WBL'nin tanıtımı
VETriangle**

Fikri Çıktı No 1

VETriangle Kapasite Geliştirme

01.10.2016 – 31.03.2017

Verein für Europäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V.



Content

Giriş.....	7
Başlangıç Noktası Almanya.....	7
Genel Bakış	8
Detaylar	8
Eğitim.....	9
Eğitim Kimler Tarafından Verilir?	10
Hedef Grup	11
Müfredat / Belgelendirme /Değerlendirme / Modernizasyon.....	12
İş Temelli Öğrenme	13
Sosyal Kabul.....	14
Problemler/Zorluklar	14
Eğitim/ En İyi Uygulama	15
Öneriler.....	17
İspanya	18
Aracı Kurumlar	18
Genel Bakış	18
Detaylar	19
Eğitim.....	21
Eğitim Kimler Tarafından Verilir?	22
Hedef Grup	24
Müfredat / Belgelendirme /Değerlendirme / Modernizasyon.....	24
İş Temelli Öğrenme.....	24
Sosyal Kabul.....	24
Problemler/Zorluklar	25
Eğitim/ En İyi Uygulama	25
Öneriler.....	27
Polonya	28
Aracı Kurumlar.....	28
Genel Bakış	28
Detaylar	28
Eğitim.....	30

Eğitim Kimler Tarafından Verilir?	31
Hedef Grup	32
Müfredat / Belgelendirme /Değerlendirme / Modernizasyon.....	32
İş Temelli Öğrenme.....	33
Sosyal Kabul.....	34
Problemler/Zorluklar	34
Eğitim/ En İyi Uygulama	36
Öneriler.....	38
Litvanya	39
Aracı Kurumlar.....	39
Genel Bakış	39
Detaylar	39
Eğitim.....	41
Eğitim Kimler Tarafından Verilir?	42
Hedef Grup.....	42
Müfredat / Belgelendirme /Değerlendirme / Modernizasyon.....	42
İş Temelli Öğrenme.....	43
Sosyal Kabul.....	43
Problemler/Zorluklar	43
Eğitim/ En İyi Uygulama	44
Öneriler.....	45
Türkiye	46
Aracı Kurumlar.....	46
Genel Bakış	46
Detaylar	46
Eğitim.....	48
Eğitim Kimler Tarafından Verilir?	50
Hedef Grup	51
Müfredat / Belgelendirme /Değerlendirme / Modernizasyon.....	51
İş Temelli Öğrenme.....	53
Sosyal Kabul.....	53
Problemler/Zorluklar	53
Eğitim/ En İyi Uygulama	54
Öneriler.....	55
Fikri Çıktı IO2'ye Geçiş	56

Involved Organizations & project partners:

Kielce Technology Park

KTP



Instituto Especifico de formacion professional superior Miguel Altuna

MAI



Kocaeli il egitim Mudurlugu

KPDoNE



UAB “Globalios Idèjos”

GI



Verein für EUropäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V.

VESBE



Giriş

Bu entelektüel çıktı, farklı ortak ülkelerdeki aracılarn rolüne odaklanacak. Alman İkili Eğitim sistemi ve araçlara yönelik özel rolleri ve sorumlulukları bir referans ve bir rol modeli olarak hizmet edecektir. Farklı sistemleri ve tüm yönlerini ayrıntılı olarak tanımlamak ve karşılaştırmanın bu çıktının hedefi olmadığını unutmayın.

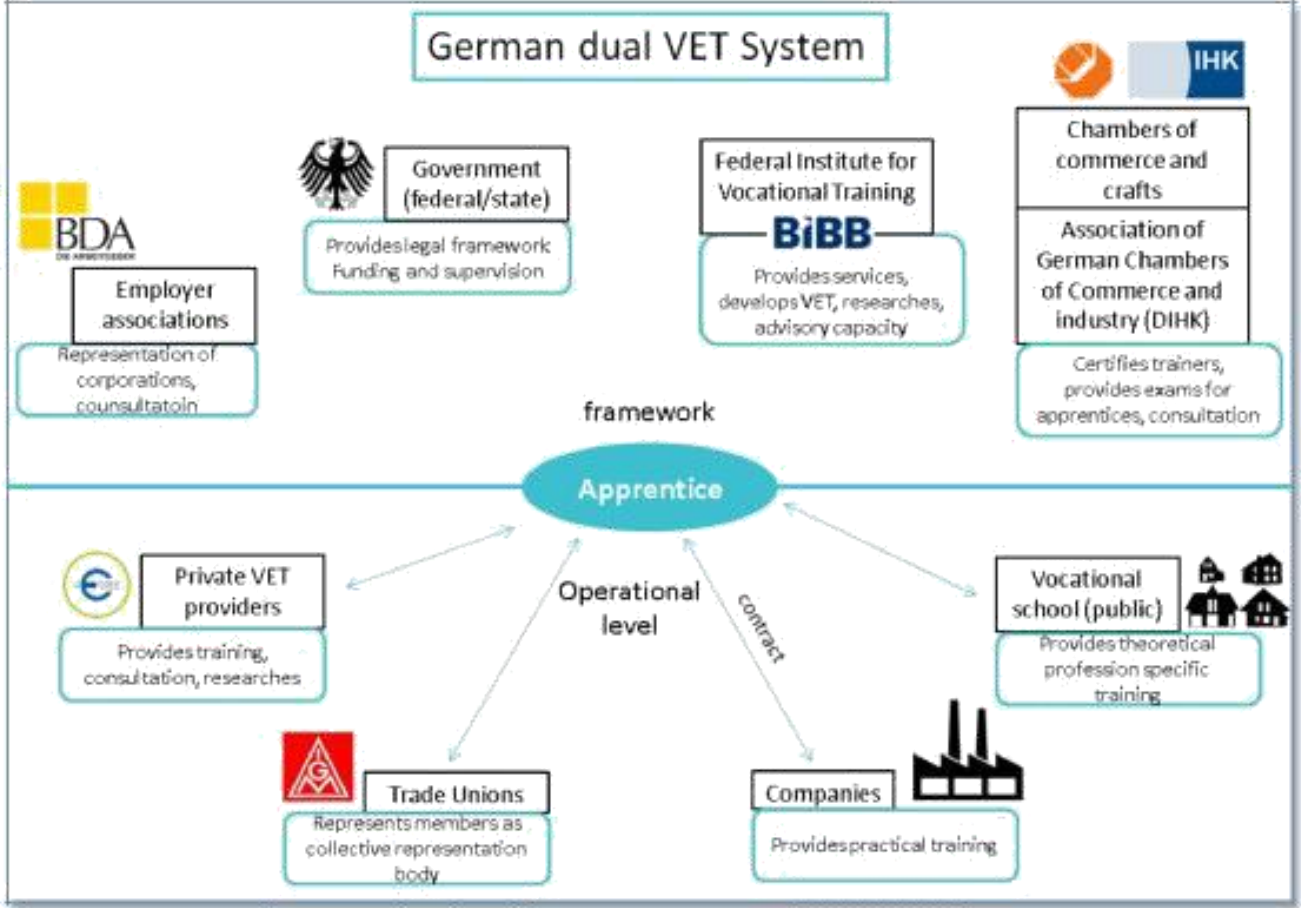
Bu çıktının temel amacı, en iyi uygulama için ayrıntılı örnekler sunan ve aynı zamanda daha genel bir okumada yol haritası olarak da kullanılabilen uyarlanabilir bir plan sağlamaktır.

Belirli bir kaynak bildirilen içerik yoksa, proje ortaklarıyla yapılan görüşmelere ve araştırmalarının sonuçlarına ve ülkeye özgü araçlarıyla görüşmelerine dayanacaktır.

ALMANYA

Aracılarn özel rolüne odaklandığımızdan , VETriangle doğrultusunda bir plan oluşturmak ve daha ayrıntılı bir değerlendirme yapabilmek için başlangıç noktası olarak aşağıdaki genel bakışları kullanacağız.

Overview



Detaylar

Almanya'da aşağıdaki kurum ve kuruluşlar mesleki eğitim araçlarıdır:

- BIBB
- Ticaret Odaları
- Federal ve Eyalet hükümeti
- Şirketler
- İşveren Dernekler
- Sendikalar ve İşçi Dernekleri ve Mesleki Eğitim Sağlayıcıları

- Üniversiteler, vakıflar gibi araştırma kuruluşları...

Alman sisteminde de mesleki eğitim alanında önemli bir özellik, kooperatif federalizmdir (federal hükümet ve Länder arasındaki ayrım). Eğitim sektöründe ve mesleki eğitimde Federal Hükümet, şirketlerde eğitimden sorumlu iken, Länder okullarda mesleki eğitimi önemsemektedir.

Mesleki Eğitim Yasası, araçların (yetkili organlar olarak adlandırılır) farklı rollerini ve görevlerini tanımlar. Her birinin işveren, sendika ve öğretmen temsilcilerinden oluşan komiteleri vardır. Onların başlıca işlevi Mesleki Eğitim Meselesi konularında danışmanlık yapmak ve MEÖ uygulamasının düzenlenmesidir. Araçlar Federal ve Länder temsilcileriyle birlikte BIBB'nin ana kuruluna katılırlar.

Eğitim

Alman ikili eğitimi hakkında bazı bilgiler:

- Çıraklar, 16 ile 18 yaşları arasında olduklarında normal olarak başlar ve zorunlu eğitimi tamamlarlar.
Hedef: “Eğitimin temel amacı, gençlerin, çalışanlarını görevlerini verimli, etkin ve yenilikçi, özerk ve başkalarıyla işbirliği içinde yerine getirmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmış kapsamlı mesleki yeterlilik kazanmalarını sağlamaktır.”
- Yetkinlikler ve Mesleki Eğitim , Mesleki Eğitim Yasası ile düzenlenir.
- Final sınavı, meslek için tipik olan dört ila beş alanın yönlerini içerir. Final sınavı, iş ortamına ve meslek süreçlerine doğru yapılır.
- Genel olarak, resmi eğitim gerektiren bireysel mesleklerin onaylanmasından Federal Ekonomi ve Teknoloji Bakanlığı sorumludur. Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı'nın rızası zorunludur .
- Eğitim yönetmeliği standartları, mesleğin adı, eğitim süresi, meslek profili, çerçeve müfredatı ve sınav şartları hakkında bilgi veren tek tip bir ulusal standart sağlar.
- • Standartlara göre çerçeve müfredatı her meslek için inşa edilir.
- Eğitim meseleleri Länder'in yeterliliğinde olduğundan, okul ve yükseköğretime ilişkin önemli konularda fikir birliğine varmak için Länder'in daimi bir komitesi vardır.

Eğitim Kim Tarafından Yapılır?

İkili Alman Mesleki Eğitim Sisteminde farklı görev ve sorumluluklara sahip farklı eğitimci ve eğitimci vardır:

- Kamu meslek okulları
- Özel veya Kamu şirketleri
- Bağımsız Özel mesleki Eğitim Okulları

Almanya'daki çıraklık, meslek yüksek okulundaki teorik ve pratik içeriği bir şirketteki somut iş temelli öğrenim ile birleştirir. İçeriğin yaklaşık % 70'i pratik, gerisi ise teoriktir. Çıraklık eğitimi normalde mesleğe bağlı olarak 2-3,5 yıl sürmektedir. Tüm mezunlar sınava tabii tutulur ve sonrasında odalardan sertifika alırlar.

Çırakların görev süreleri için çırak veya şirket tarafından gözetim süresi boyunca (1-4 ay) her an iptal edilebilecek bir sözleşme imzalanır. Sözleşmelerin yaklaşık% 24'ü bu zaman aralığında silinmiştir. Mezun olduktan sonra çıraklar için işe alınma şansı yüksektir. Öğrencilerin % 58'i mezun olduktan sonra doğrudan işe girmektedir. İleri düzey eğitim de seçenekler arasındadır.

Eğitim personeli:

- Mesleki Eğitim Öğretmenleri : (mesleki alana yönelik üniversite eğitimi alınır ; yüksek lisans programı ise spesifik alanda yapılır)
- Uygulama Eğitimci (şirketlerdeki “normal” çalışanlar , Eğitimci yeterlilik Yönetmeliği'ne göre sertifikalandırılmalıdır. → Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO)

Bu gruplandırmadan kaynaklanan Alman sistemi bu alanda esnek ve uyarlanabilir. Örneğin, pratik içeriklerde ve mesleğe özgü eğitimde gerekli becerileri kazanmış olan meslek okulu öğretmenleri, üniversitedeki pedagojik bileşenleri ve yeterlilikleri yeniden değerlendirmeye alma seçeneğine sahiptir. Ticaret odaları ve el sanatları odaları arasındaki nitelikler ve düzenlemeler konusunda da farklılıklar vardır.

Eğitimci Yeterlilik Yönetmeliğinin yanında, MEÖ'nün eğitimci ve öğretmenleri için bazı ek sertifikalar ve yeterlilik olanakları bulunmaktadır :

- İlk ve sürekli eğitim pedagoğları için sertifika (geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge)
- Mesleki eğitim pedagoğları için sertifika (geprüfter Berufspädagoge)
- Bu resmi belgelerin yanı sıra, ek nitelikler kazanmanın çeşitli formel olmayan yolları vardır ve ayrıca şirketler eğitimci için eğitim sunarlar.

Alman Mesleki Eğitim ikili sistem açısından Mesleki Eğitimciler ve uzmanlar arasındaki işbirliği , eğitim bağlantıları ve zincirleri oluşturmak için hayati öneme sahiptir.

Hedef Grup

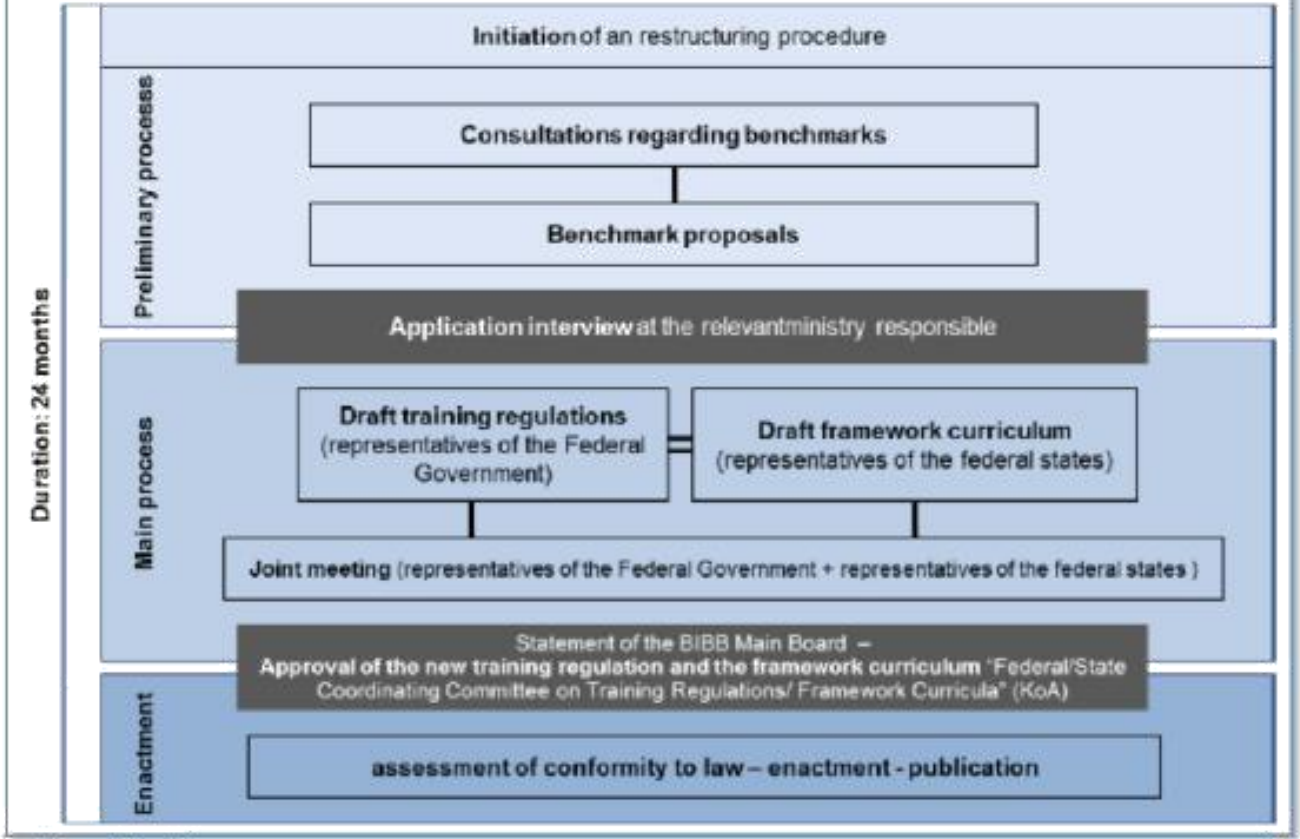
Almanya'daki çeşitli hedef gruplar için özel eğitim teklifleri mevcuttur. Örneğin :

- Gençler
- İşsizler
- Göçmenler
- Engelli İnsanlar

Almanya'da yüksek ve ilave eğitim için “standart” seçeneklerin yanı sıra, eğitim ve mesleki eğitim sisteminin daha yüksek düzeyde kabul edilebilirliğini sağlamak için ek eğitim ve öğretim programları bulunmaktadır. Örneğin, okulu bırakan veya herhangi bir uygulama için seçilmemiş insanlara yönelik hazırlık önlemleri vardır. Bunlar orta öğretim ve çıraklık arasındaki adımlardır.

Müfredat / Belgelendirme / Değerlendirme/ Modernizasyon.

Figure 3. Updating procedure of training regulations



Almanya'da müfredat oluşturma ve değiştirme görevi hükümet ve BIBB arasında paylaşılmaktadır. Müfredat ve müfredatların standartlaştırıldığı belirtilmelidir. Ayrıca odalar ve mesleğe / sektöre özgü dernekler bu konuda önemli başrol oyuncularındır. Bunlar değişim ve modernizasyon için BIBB ve kurula tavsiyelerde bulunmaktadır. Ayrıca, Mesleki Eğitim ve Öğretim ile ilgili araştırmalar, Mesleki Eğitim alanında araştırma yapan üniversitelerin, derneklerin, sendikaların ve vakıfların çoğuna rehberlik eden BIBB tarafından yönetilmektedir.

Eğitim modernizasyonu BIBB, Federal ve Länder hükümeti, işveren-örgütler ve sendikalar tarafından yönetilmektedir. Bütün bu paydaşlar, modernleşme gerçekleşmeden önce temel uyumluluk yönleri üzerinde hemfikir hale gelirler. Bu, Almanya'da uzlaşma ilkesi olarak adlandırılır ve iyi işleyen bir kamu özel ortaklığı için mükemmel bir örnektir çünkü tüm araçlar mesleki eğitimin endüstrinin taleplerine ve ihtiyaçlarına uygun olduğunu belirtmektedir. Almanya'daki çıraklık ve ilave eğitim seçenekleri, yukarıdan aşağı bir politika olarak değil, sektörün taleplerine göre oluşturulmuştur. Modernleşme konusundaki nihai karar, Länder ile istişare halinde olan Federal Bakanlığın sorumluluğundadır.

Çırakların ve eğitimcilerin değerlendirilmesi ve belgelendirilmesi, meslek yüksek okulları ve sendikalarla işbirliği içinde olan odaların görevidir.

Almanya'da MEÖ'nün tüm katılımcıları fikir birliği ilkesine göre hareket ederler. Bu, sendikalar ve işveren dernekleri gibi iki aşırı antagonistin çatışmalarda bile işbirliği yaptığı anlamına gelir. Sonuç olarak, örn. Almanya'daki grevlerin miktarı oldukça düşüktür. Bu aynı zamanda, MEÖ'nün tüm katılımcıları için katlanabilen ve dolayısıyla güçlü ve verimli işbirliğine dayanan uzlaşmacı çözümler için yüksek olasılıkları garanti eder. Değişiklikler veya düzenlemeler de bu ilkeye uyum sağlar ve sosyal ortağın beyan edilmiş iradesine karşı gerçekleştirilmez. Dezavantaj olarak bakıldığında ise, bu ilke MEÖ sisteminin modernizasyonunu yavaşlatabilir veya eninde sonunda engelleyebilir.

İş Temelli Öğrenim

Almanya'da ikili mesleki eğitim sistemi, bütünsel bir mesleki yeterlilik geliştirmeye yönelik eylem odaklı pedagojik bir yaklaşımla karakterize edilir.

Bu yaklaşımdaki ana yeterlilik, mesleki eylem yetkinliğidir (BIBB, bu yetkinliğe dayalı bir yeterlilik temelli eğitim düzenlemesi geliştirmiştir).



Şirketlere özel talepler ve çevreye göre yüksek eğitim içeriği nedeniyle, Almanya iş temelli öğrenim için bir rol modelidir.

Sosyal Kabul

Almanya'da sosyal kabul tarihsel nedenlerden ve aynı zamanda çifte çıraklıklarda mesleklerini öğrenen Almanların yüksek yüzdesi nedeniyle yüksektir. Bu, çıraklık eğitim yerlerinin sayısına göre hemen fark edilebilir. 2013 yılında Almanya'da 562.200 yer ve 542.500 şirket teklif edildi.

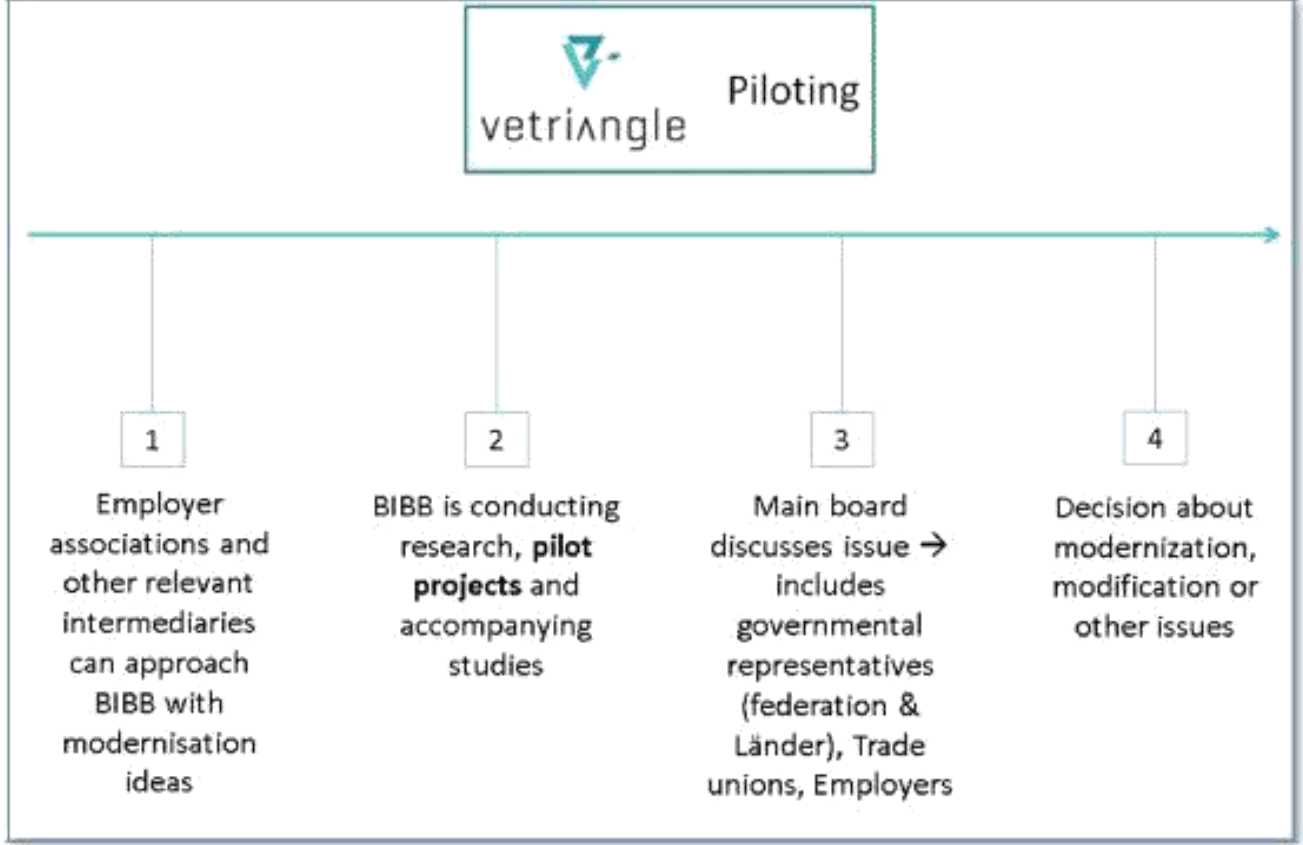
Problemler/Zorluklar

Tüm meslekler ve endüstri sektörleri, bir kavram olarak ikili eğitime uygun değildir. Almanya'da sağlık hizmetleri, eğitim gibi alanlar vardır ve ikili uygulama bulunsa bile tipik çıraklık eğitimi içermemektedir. Çıraklık sistemi ağırlıklı olarak ticaret, sanayi, hizmet ve el sanatları sektörüne odaklanmaktadır.

Demografik sorunlar nedeniyle yükseköğretim ve ikili eğitim arasında gelecekte daha fazla rekabet olacaktır. Sonuç olarak, bazı sektörler uygun nitelikli kursiyer bulmada ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır veya karşılaşacaktır. Alman sisteminin bazı alanlarında talep ve teklif ilişkisinde bir sorun mevcuttur.

Bu konu çıraklık başvuruları arasındaki rekabet gibi çıraklık sisteminin zayıf yönünü de dengeleyebilir. Firmalar, ihtiyaçları için en uygun çıraklık başvurularını seçtikleri için, düşük dereceli adaylar için veya okul bitirme sertifikası olmadan çıraklığa girmek zor olabilir. Bu insanlara devlet farklı destek seçenekleri sunmaktadır.

Piloting/Best Practice



Almanya'daki iyi uygulamalar , eğitim sistemindeki eğitim ve öğretim maliyetlerine mali katkı içermektedir.

Gerçekçi sayılarla ilgili bir örnek vermek gerekirse, BIBB eğitim masrafları hakkında bilgi edinmek için 2012/2013 çıraklık yılını değerlendirdi:

2012/2013 çıraklık yılı için, bir şirketin çırak başına toplam eğitim maliyeti ortalama 17.933 € idi. Bu maliyetler arasında çıraklar ve öğretmenler için personel maliyetleri ile ekipman maliyetleri ve oda ücretleri, yönetim ücretleri gibi masraflar da yer almaktadır. Çalışanlar, çıraklık döneminde üretken olmakta ve şirketlere kâr sağlamaktadır. Bu verimlilik çırak ve yıl başına yaklaşık 12.535 €'dur . Sonuç olarak, çırak başına ortalama toplam maliyet sadece 5.398 €'dur . Normalde çıraklık maliyetleri, çoğu durumda orta ve uzun vadede bir yatırım olarak değerlendirilir. Hiçbiri çıraklık süresinde% 28 daha az getiri elde etmemektedir (Daha ayrıntılı detaylar için : <https://www.bibb.de/de/11060.php>). Tüm Almanya kapsamında 2012 çıraklık yılı için bu sayı 1,43 çırak için söylenebilir .

25,6 milyar eksi üretkenlik getirisinin 17.9 milyar € 'luk maliyeti, şirketler tarafından ödenen toplam 7,7 milyar € ' luk maliyete neden olmuştur.

Ayrıca, çıraklık için yatırım ve eğitim maliyetlerinin değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken husus, işe alım maliyetleri ile karşılaştırılmasıdır. Bir şirketin iş gücü piyasasında kalifiye eleman bulundurma gerekiyorsa, bu çalışan başına ortalama 8,715 Euro'dur. Bir şirketin çıraklık eğitimi yoluyla kalifiye personele olan ihtiyacını karşılaması durumunda bu maliyetlerden kaçınılabilmektedir.

Şirketler eğitim ve ikili Mesleki Eğitim konusunda özel bir role sahiptir. Kurum içi eğitimlerin yanı sıra, çıraklarının da doğrudan sözleşme ortaklarıdır. Şirketlerin sadece beşte birinin eğitim sağladığı bilinmelidir.

Şirketlerin ikili eğitim sağlamalarına yönelik faydalar:

- Yetenekli ve kaliteli çalışanların kendi ihtiyaçlarına göre güvence altına alınması
- Yüksek Kalite
- Yüksek üretim
- Şirket eğitim içerikleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir ve kurum içi eğitimlerle gelecekteki çalışanlarını şekillendirebilir
- Geliştirilmiş verimlilik ve yeniliklerin yanı sıra hizmet ve ürünlerin kalitesi
- Uzun vadede yüksek yatırım getirisi (yatırımın geri dönüşü)
- KSS (kurumsal sosyal sorumluluk)
- • Yeni çırakların işe giriş zamanı maliyet ve zaman harcaması değildir; çünkü her çırak, iş başında çok fazla eğitime sahip olmakta ve şirketler kursiyerlerini çok iyi tanımaktadır (tersi durum da olabilir). Bu, işe alım şirketi için maaş maliyetlerinden tasarruf sağlar. Yeniden eğitime gerek yoktur.
- Eğitim işletmesinin çıraklık eğitimleri vermesinden sonra , çırak bulundurma yükümlülüğü yoktur..
- • Stajyerler yetbeceri geliştirir ve iş görevlerini uygularlar .
- • “Homegrown (işyerinde yetiştirilen) ” çıraklar, işverenleriyle özdeşleşir ve kriz zamanlarında sadık olabilirler.

Öneriler

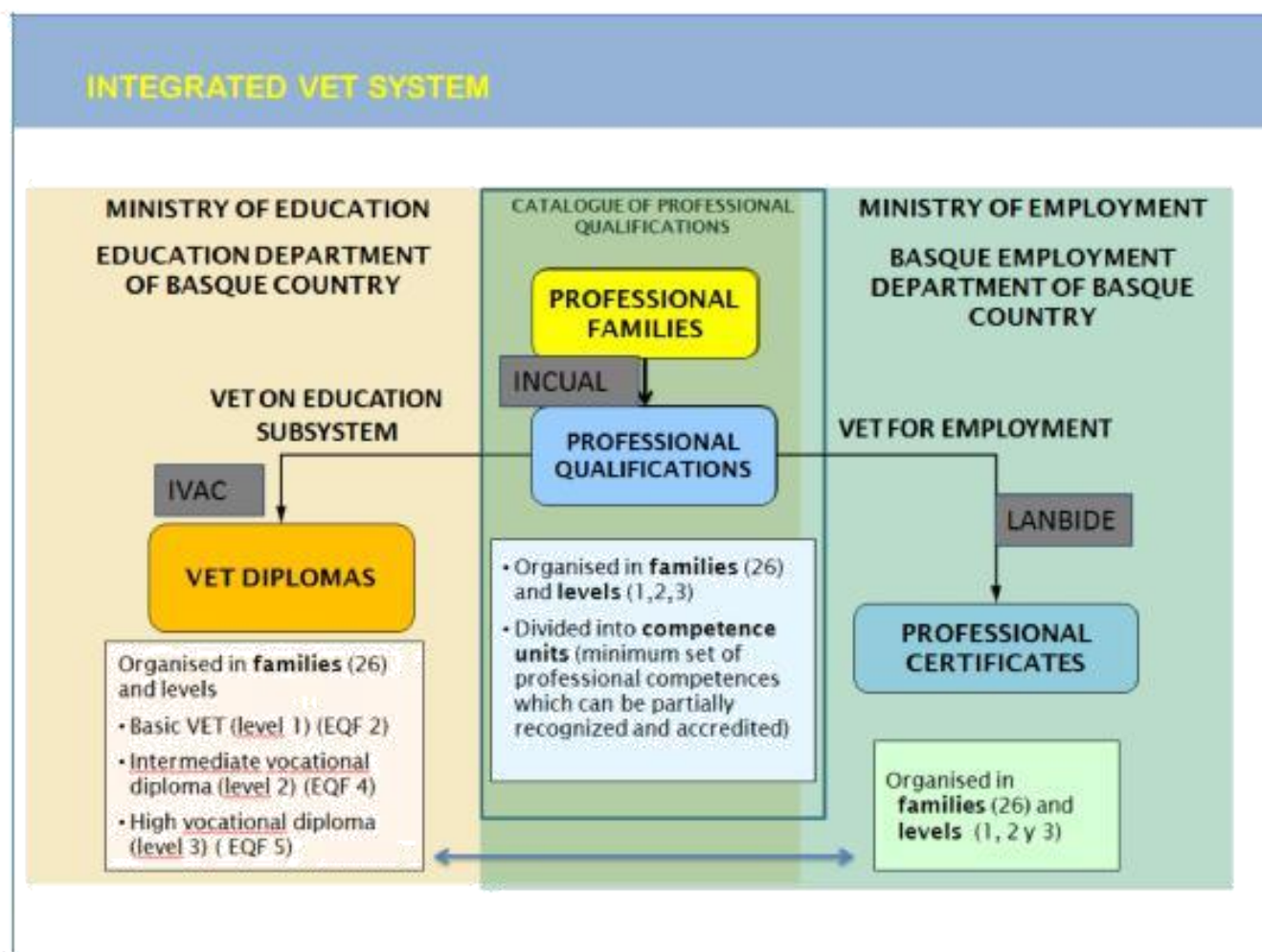
Genel

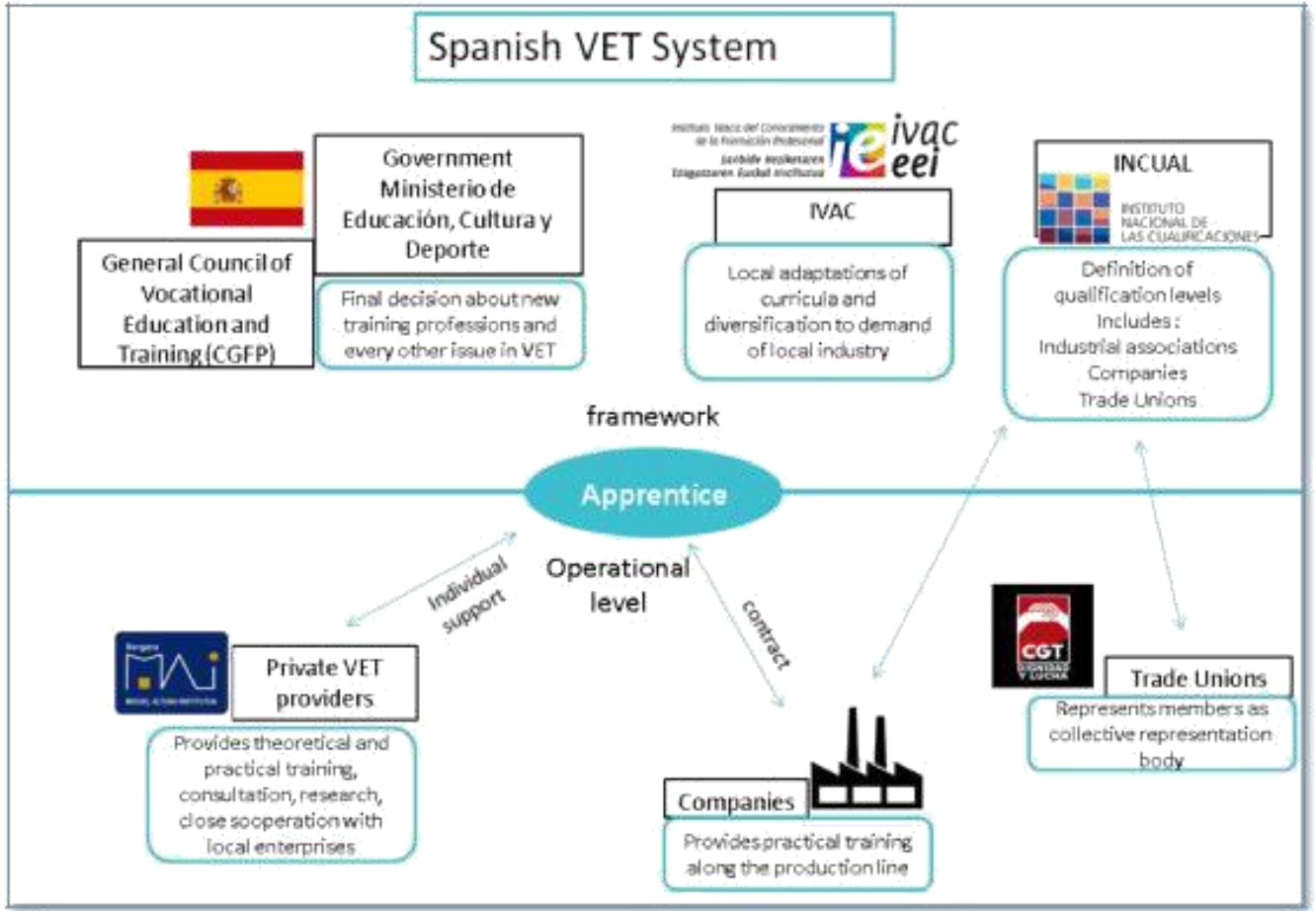
- Sistemin bazı bölümlerinde çıraklık ve ikili eğitim programlarını daha modüler bir yaklaşıma uyarlamak yararlıdır. Bu, kısmi yeterlilik kurslarında veya belirli hedef gruplar için programlarda geçerlidir.
- Çıraklık eğitiminin saygınlığına rağmen, gençlerin çıraklık yapmak yerine üniversiteye başvurma eğilimi vardır. Geçmişte farkındalık kampanyaları başlamıştı ancak bu trendi durdurmak için ek çabalar gerekebilir.
- Yeni içerik, müfredat ve dersler için bir test ortamı, sistemin daha hızlı değişmesi ve modernizasyonu ve farklı meslek müfredatı için umut verici bir yaklaşım olabilir. Bu yaklaşım , yerel düzeyde ilgili tüm araçlara danışarak test ve pilot kursları açmayı içerebilir.

İSPANYA

Aracılar

Genel Bakış





Detaylar

İspanya'da, Mesleki Eğitimde araçlar alanında iki ana kahraman vardır : INCUAL ve Bölgesel Kurum . Bu durumda Bask Bölgesi'nde bulunan IVAC bu kapsamdadır.

INCUAL bir bütün olarak eğitim sistemi, kalite güvencesi, eğitim ve yeni Ulusal Mesleki Standartlar ile ilgili gözlemlere rolüne sahiptir. INCUAL, 5 Mart 1999 tarihli 375/1999 sayılı Kraliyet Kararnamesi tarafından oluşturulmuştur. Ulusal Nitelikler ve Mesleki Eğitim ve Eğitim Sistemi'nin (İspanyolca SNCFP olarak bilinir) hedeflerine ulaşmak için İspanya Genel Eğitim ve Öğretim Genel Kurulu'nu destekleyen kendi kapasite ve bağımsızlığına sahip olan teknik araçtır. Yeni yeterliliklerin tanımlanması için sorumlu organdır. Yeni bir yeterlilik yaratmak için INCUAL'in şirketlerden veya sektörel derneklerden bilgi alışverişi yapılması için birtakım düzenlemeleri ve yöntemleri vardır. (Anket , MAI, s. 2). INCUAL sadece bir aracı değil, aynı zamanda 26 meslek grubu için 26 çalışma grubu şeklinde sanayi dernekleri, şirketler ve sendikalarla da çalışır. Yeni yeterlilikler geliştirilirse her paydaş kendi ihtiyaçlarını karşılayabilir ve ifade edebilirTüm kararların MEÖ alanında hükümet organları ve kurumlar tarafından alındığına dikkat edilmelidir. Şirketler ve diğer paydaşlar ihtiyaç ve öneriler açısından fikir sunabilir , ancak nihai karar merkezi hükümet itarafından verilir. Tabii ki büyük şirketlerin fark edilmeleri ve karar hazırlama sürecine dahil edilmeleri daha kolaydır.

Bölgesel düzeyde bir bölgesel hükümet ajansı olan IVAC, Bask bölgesi içindeki uyarlamalardan ve çeşitlendirmelerden sorumludur ancak INCUALs onayı olmaksızın yeni nitelikler yaratılmasına izin verilmemektedir.

Örnek olarak INCUAL, mekatronik mesleği için bölgesel çerçeveye ve yerel düzeydeki şirketlerin taleplerine uyarlanabilen ulusal bir yeterlilik standardı sağlayabilir.

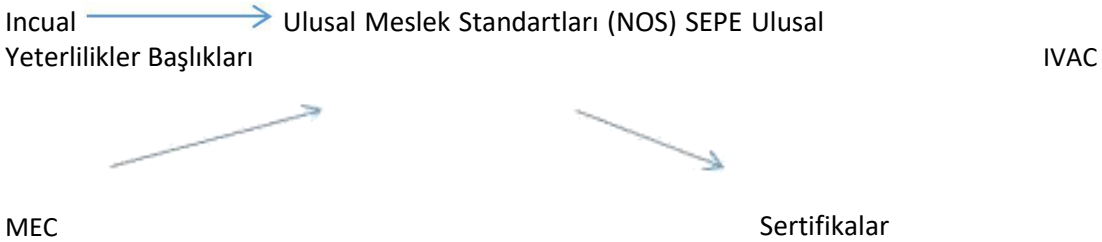
Yeni bir nitelik tanımlandığında sendikalar sadece INCUAL'in belirtilen çalışma gruplarında yer alırlar. Alman "uzlaşma ilkesi" ile kıyaslandığında, İspanya'daki sendikalar ve işveren dernekleri ile endüstrinin genel desteği ve ikili Mesleki Eğitim sistemi arasında açık bir fikir birliği yoktur. Sendikalar olarak aracı kuruluşlar doğrudan eğitim sürecine dahil değildir ve sadece kursiyerler şirketlere işçi olarak girerlerse bir rol oynarlar. Ana sorumluluklarından biri, ücret dampinginin yapılmamasını sağlamaktır ve kursiyerler tam eğitilmiş ve kalifiye personel ile aynı işi yapmak zorunda değildir. Sendikaların aracı olarak etkisi ve rolü sadece Almanya'ya göre değil, aynı zamanda diğer ortak sistemlere göre de geliştirilebilecek olası bir konudur.

Mesleki Eğitim sağlayıcıları, şirketler ile hükümetteki karar alıcılar arasında bir köprü görevi görmektedir.

Sınav, eğitim şefleri tarafından yapılır. Var olan odalar, ikili sistemi, önemli bir değişim aracı olarak yeterince iyi bilmemekte ve Alman eşdeğerleri ile karşılaştırılabilir durumda değildir.

İspanyolca mesleki Eğitimdeki ikili sistem, sosyal ajanlar tarafından değil, işçi veya Eğitim yetkilileri tarafından yönetilmektedir.

Mesleki Eğitim Genel Kurulu Mesleki Eğitim Meselesi konularında danışma organıdır. Girişimciler gibi diğer kahramanlarla birlikte 26 çalışma grubunda / branşta eğitim profilleri için önerilerde bulunabilir. Mesleki standartlar ve ilgili yönetmelikler Ulusal Profesyonel Nitelikler Kataloğu'nda (CNCP) tanımlanmıştır (INCUAL tarafından)

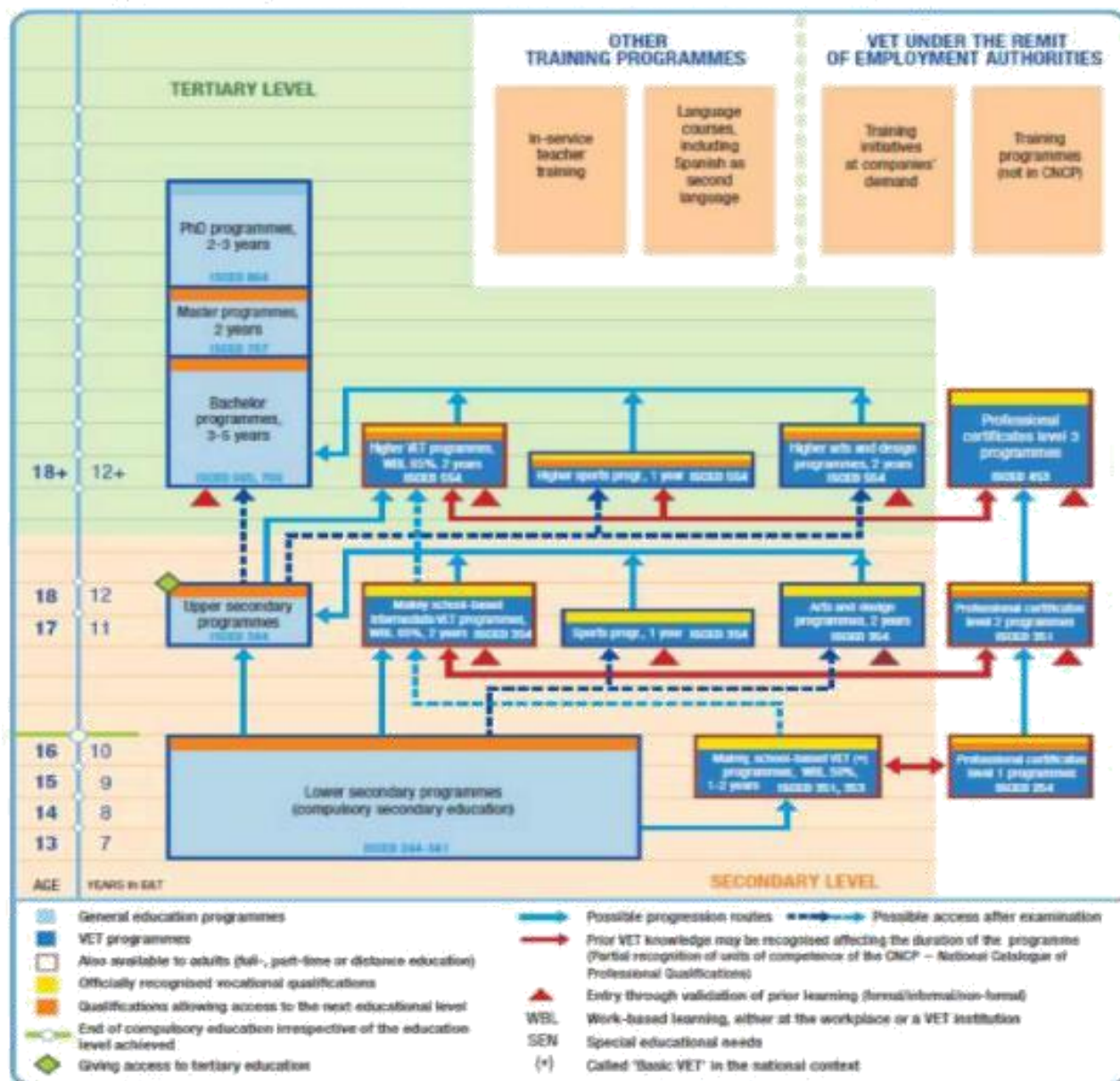




vetriangle
acting together

Eğitim

Figure 12. Diagram of the Spanish education and vocational training system



NB. ISCED - P 2011. EQF levels have not yet been defined
Source: Cedefop and Refemot Spain.



Erasmus+

Tipik bir ikili eğitim programı iki yıl boyunca uygulanır ve Mesleki Eğitim okullarında teorik ve pratik bileşenler ile şirketlerde yarı zamanlı iş kapsar.

Eylül 2014'te yeni bir mesleki eğitim seviyesini düzenleyen yeni bir yasa (Eğitim - LOMCE) yürürlüğe konulmuştur (Temel Mesleki Eğitim). Bu yeni seviye, üçüncü yıl zorunlu ortaöğretimi tamamlayan 15 yaşındaki öğrencileri hedeflemektedir. Eğitim resmi niteliklere yol açar ve ara Mesleki Eğitim programlarına erişim sağlar.

Eğitim Kim Tarafından Yapılır?

İspanya sisteminde şirket içi eğitimde pratik konular için birçok iyi donanımlı meslek okulu bulunmaktadır. Bu bağlamda, eğitim ve öğretim sağlayıcısının yüksek pedagojik, örgütsel ve idari özerkliğini vurgulamak önemlidir. MEÖ tedarikçileri, gerçek hayat üretim alanlarına yakın olan çalışma ve öğretim ortamları yaratırlar. Bunu başarabilmek için mesleğe özel atölye, laboratuvar ve ekipmana sahiptirler, böylece pratik eğitim içerikleri de yapabilmektedirler.

Bu durum söz konusu değilse, MEÖ tedarikçileri, ekipmanlarını ve tesislerini eğitim için kullanmaları için işletmelerle yakın işbirliği yapmaktadırlar. MEÖ sağlayıcısından elde edilen teorik ve pratik eğitim içeriğinin karışımı, eğitim programının % 60'ından fazlasını kapsamaktadır. Şirket eğitimi, gerçek üretim süreçleri boyunca deneyim kazanmak için çoğunlukla ek eğitim olarak kabul edilir. Bu eğitim, ikili mesleki eğitimde her eğitim programının yaklaşık üçte birini oluşturur. Temel pratik içerikler MEÖ okullarında uygulanırken, şirketler üretim hatları boyunca gerçek bir eğitim deneyimi sağlarlar. Her iki alan birbirini tamamlar, böylece tüm konular her program için karşılanır. Bu tabi ki denetleyici MEÖ tedarikçisi için çok çaba harcamak anlamına gelmektedir. Bütün öğrenciler ikili sistemde çalışmazlar. MEÖ okullarında veya sonrasında uygulamalı eğitime paralel olarak uygulamalara katılabilirler. Almanya'da olduğu gibi, kursiyerler belirli sözleşmeleri imzalamakta ve maaşları şirketler tarafından ödenmektedir. Şirketler ayrıca kendi eğitmenlerine de ödeme yapmaktadırlar.

Ülke çapında müfredatın INCUAL tarafından yavaş modernleştirilmesi nedeniyle şirketler taleplerini ve ihtiyaçlarını yerel MEÖ tedarikçilerine iletmekte ve özel eğitim programları geliştirmektedir. Özellikle yeni eğitim kurslarının ve müfredatlarının geliştirilmesinin başlangıcında şirketler arasında çok fazla iletişim bulunmaktadır. Bu nedenle endüstrinin modernizasyonu ve ihtiyaçları hakkında en fazla bilgi yerel ve bölgesel düzeyde değiş tokuş edilir. Bu araçlar arasındaki işbirliği, işbirliği sözleşmelerle resmileştirilmiştir.

Bu işbirliği, şirketlerin öğrencilerin daha fazla eğitime ihtiyaç duyduğunu farkederek, program uyarlamaları yapma şeklinde de gerçekleşmektedir.

Bu ekstra eğitim bazen programın endüstrinin gerçek ihtiyaçlarına uyarlanması ve modern eğitim içeriğinin sağlanması için yapılmaktadır. Şirketler, eğitimle kar elde ederken, MEÖ tedarikçileri, programlarına modern eğitim ekipmanlarını ve makineleri dahil etme fırsatını yakalarlar ve bu da her iki aracı için çok başarılı bir sinerji olmaktadır.

Öğretim kadrosuyla ilgili olarak İspanya'da eğitim okullarındaki öğretmenler ile şirketlerde uygulamalı eğitim personeli arasında net bir ayrım vardır. MEÖ okullarındaki öğretmenlerin çoğu üniversite derecesine sahipken, bu işletmelerdeki eğitmenler veya uygulamalı eğitim için gerekli değildir. Bu durumda şirketler, eğitici seçebilme hakkına sahiptir. Şirket, hangi niteliklerin ve becerilerin olduğuna bağlı olarak eğitimcileri iş tecrübesine veya ilgili üniversite derecelerine göre seçebilir.

İspanyol MEÖ sisteminin öğretim elemanları için zorunlu olan özel yükümlülükleri veya eğitim dereceleri yoktur. Ayrıca belirli bir pedagojik veya didaktik eğitim gerekli değildir.

Şirketler arasında birlikte eğitim programları yürütmek için işbirlikleri İspanya'da çok yaygın değildir, sadece birkaç örnek vardır. Bu durum , MEÖ tedarikçileri ile eğitim ve talepler hakkındaki mevcut yerel değişim ve iletişim nedeniyle dikkate değerdir. İşbirliği potansiyeli, MEÖ tedarikçileri için farklı olmalı çünkü farklı ihtiyaçların tespiti onlar tarafından yapılmaktadır.

Nitelikler ve mesleki eğitim ile ilgili organik yasaların işbirliği ve ağ oluşturma konusunda, kaliteyi iyileştirmek ve eğitim programlarını uyumlu hale getirmek için Mesleki Eğitim Merkezlerine bir ağ kurulmuştur. Bu ağ şunları içermektedir:

- Mesleki Eğitim Merkezleri
- Resmi ve Özel Okullar
- Ulusal Referans Merkezleri
- Ulusal İstihdam Sistemleri Merkezi(bağımsız topluluklara ait)
- Ulusal İstihdam Alt Sistemi Tarafından Akredite Edilmiş Özel Merkezler

Birçok farklı eğitim seçenekleri vardır:

- Şirketler ve bireysel eğitim ile yapılan eğitim, şirketlerin ve çalışanların özel eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için teşvik olarak kamu fonları tarafından tamamen veya kısmen finanse edilmektedir.
- Kısmi yeterliliklerle profesyonel sertifikalar veren modüler eğitim programları (örn. İşsizler için)
- Desteklenen eğitim türleri şunlardır:
 - İşsizler için eğitim programı
 - Çalışanlar için eğitim programı
 - Özel eğitim gerektiren gruplara ve iş arayanlara yönelik eğitim programları
 - Daha sonra işe yerleştirme tedbirlerini içeren eğitim programları
- İşyerinde eğitim ve çift MEÖ ile iş başında uygulamalı eğitimi birleştiren eğitim ve çıraklık sözleşmeleri (ikili model)

Hedef Grup

Ortaokul mezunları hedef grubunun yanı sıra, yukarıda bahsedilen “Yetişkin eğitimi” programlarının bir parçası olarak ortaokul yeterliliğine sahip olmayan yetişkinler için özel eğitim programları da vardır. Bu çalışmalar, daha fazla eğitim sertifikası elde etmek için onları desteklemektedir.

Müfredat/Belgelendirme/Değerlendirme /Modernizasyon

Daha önce sözü edilen müfredatlar, daha önce hazırlanmış olan bir müfredattan yararlanılarak, Bask bölgesinde IVAC tarafından geliştirilmektedir. (Ulusal Düzeyde). Müfredatın adaptasyonu ve modernizasyonu çok yavaştır ve yeni niteliklerin ve programların geliştirilmesi üç yıla kadar sürebilir! INCUAL ayrıca MEÖ alanındaki araştırmalardan sorumludur. Yerel MEÖ tedarikçileri araştırma faaliyetlerini destekleyebilir ve özellikle yerel endüstri talepleri ve beceri boşlukları konusunda daha etkilidir.

Endüstriyel modernizasyon taleplerinin yanı sıra, belirli alanlarda ve belirli gruplar için hükümetin talepleri de olabilir. Bu talep engelli veya işsizler gibi belirli hedef gruplar için eğitim programları içerebilir, çünkü bu alanlarda sanayi talebi olmayabilir. Sonuç olarak hükümet, gençlik işsizliğini azaltmak için ikili sistemdeki şirketlerin daha güçlü katılımıyla ilgilenmektedir. Bunu başarmak için eğitim yapan şirketler için bazı vergi indirimleri ve sosyal sözleşmeler vardır.

İş Temelli Öğrenim

Bütün öğrencilerin yaklaşık beşte biri ikili programlarda eğitilmektedir. Ancak normal eğitim programları bile uygulama, iş ve eylem temelli öğrenme unsurları ve şirketlerde 360 saatlik iş tecrübesini içerir. Ayrıca, MEÖ tedarikçileri, pratik eğitimin önemini farkındadır ve iş ve eylem temelli yöntem ve içeriklere doğru kaymaktadırlar.

Çoğunlukla, eğitim programlarında İşe Dayalı Öğrenim(WBL) vardır çünkü şirketler, ihtiyaçlarına göre özel bir eğitim programı hazırlamak için bir eğitim sağlayıcısı ile sözleşme yaparlar.

Sosyal Kabul

MEÖ'nün sosyal kabulü şu anda değişmektedir. Genelde İspanya'da bu oran yüksek değildir çünkü çoğu insan üniversite derecelerini hedeflemektedir. Son 5-10 yılda sosyal kabulde dikkate değer bir değişiklik vardır . İnsanlar, MEÖ'nün üniversite derecelerine kıyasla daha iyi iş fırsatları ve karşılaştırılabilir ücretler sunabileceğini kabul etmeye başlamışlardır . İkili MEÖ hala çoğu için “yeni” bir yaklaşım olsa bile, bu şirketler için de geçerlidir. Bu, ikili eğitimdeki çırakların sayısında, daha yüksek sayıda MEÖ tedarikçisinin ve şirketlerin eğitime artan katılımında görülebilir. Dolayısıyla, ara ortaklar için MEÖ farkındalığı bir sorun değildir. İkili mesleki eğitimin önemini hala kavrayamayanlar ise sendikalaradır.

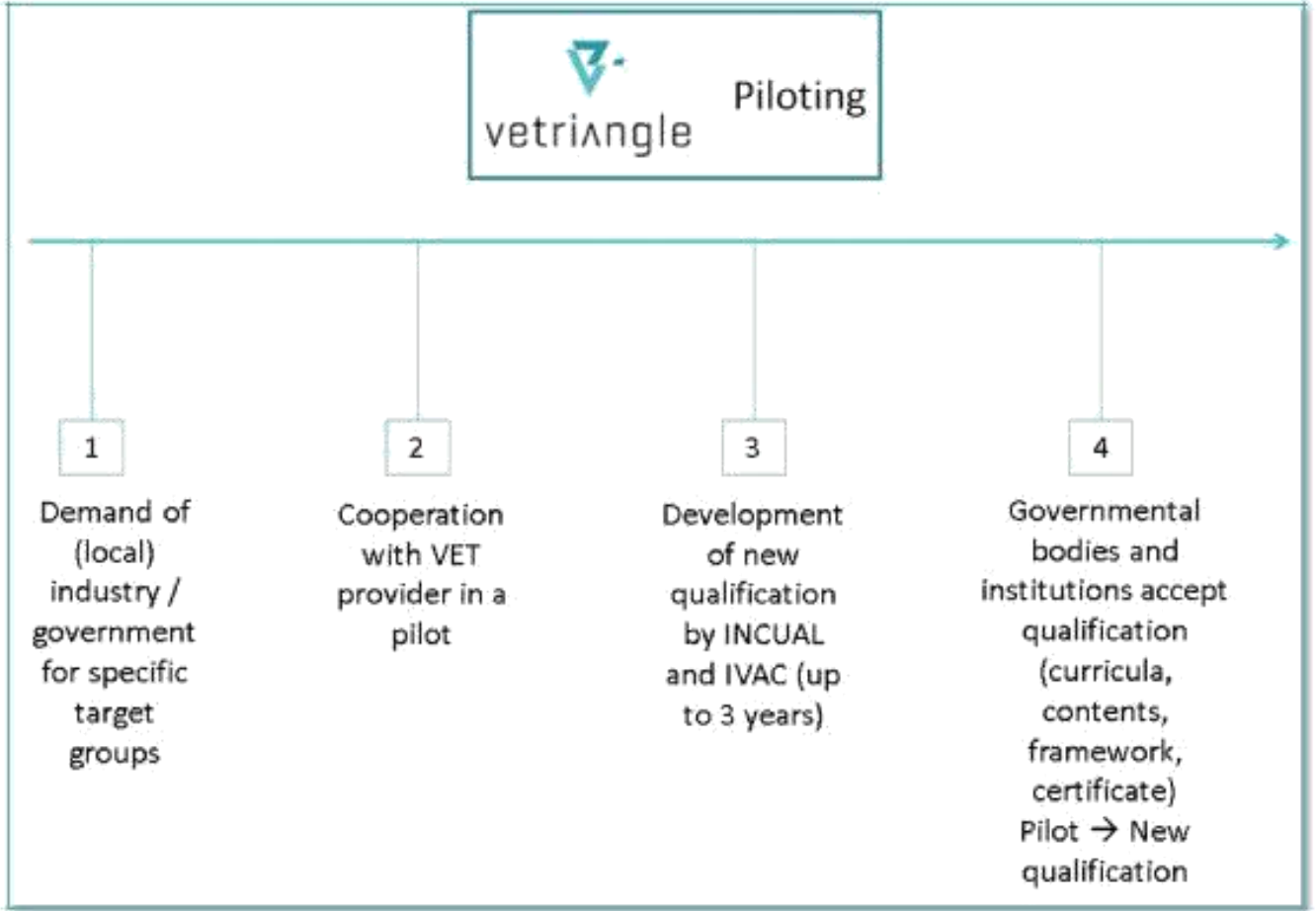
Son yıllarda, MEÖ'nün sosyal kabulü gelişmiştir ve orta öğretimden mezun olduktan sonra daha popüler bir tercih haline gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda, İspanyol ekonomisinin 2008 ekonomik krizi etkilerinden hala kurtulmaya çalıştığını belirtmek önemlidir. 2015 yılında % 45,5 genç işsizliği ile işsizlik oranları hala çok yüksektir.

Bu değişim için bir kanıt, yeni öğretmenler için pratik eğitimin artan öneminde de görülebilir.

Problemler/Zorluklar

İspanya sisteminde ikili Mesleki Eğitim için son derece önemli olan, bireysel denetime ve kursiyerlerin izlenmesine odaklanmasıdır. Her öğrencinin bireysel bir programı vardır ve yine her öğrenci bireysel değerlendirmeye alınır. Bu, değerlendirme ve sertifikasyon için sorunlara neden olabilir . MEÖ eğitim sağlayıcıları için bu büyük bir çabadır ve bu denetleme çabalarını azaltmak için daha standartlaştırılmış değerlendirme yöntemleri geliştirmeye yönelik bazı girişimler vardır. Bu elbette İspanya ikili MEÖ sisteminin karmaşıklığını artırmaktadır. Diğer faktörler ise ; belirli operasyonel alanlara göre şirketlerde uygulamalı eğitim içeriklerinin çok çeşitli olması ve öğrenciler için eğitmenler ve mentörlük görevlerini üstlenmeleri için şirket içi eğitmenlerin ayrışmalarıdır.

Bir bütün olarak eğitim sistemi çoğunlukla devlet tarafından finanse edilirken (% 80), özel teşebbüsler geri kalan% 20'sine katkıda bulunmaktadır. Özel katkının, aileler tarafından çocukların eğitimine yatırılan ve şirketlerine yatırım için ayrılmış olan paranın büyük kısmı olduğu belirtilmelidir.



Eğitim/İyi Uygulama

Örnek olarak, şirketler ve MEÖ sağlayıcıları arasında yakın işbirliği olarak başlayan resmi yeterlilik sisteminin dışında bazı pilot ve uzmanlaşmış eğitim programları bulunmaktadır. Bu programlar, ilgili şirket talebine doğrudan cevap veren çok özel ve yenilikçi müfredatı içerir. Bu istisnalar için belgelendirme, yüksek uzmanlık becerisi gerektirmesi nedeniyle karmaşık olabilir. Şirket, çok sayıda katılımcıyı eğitecek kadar büyükve önemli bir sektör paydaşı ise, verdiği sertifika hükümet tarafından kabul edilir. Sonuç olarak, mezunlar almış oldukları bu özel eğitim ile diğer şirket ve kurumlara başvurabilirler. Bu yaklaşım, hükümetin endüstriyel eğitim ihtiyaçlarına ve sektörel özel programlara daha hızlı cevap vermesi için iyi bir uygulama olabilir.

En iyi örnek olarak İspanyol proje ortağı MAI'nin tasarımcı üretim süreçleri alanındaki uzmanlık programı gösterilebilir. Bu program, şirketlerin taleplerine göre ikili eğitim programı olarak geliştirilir. Üniversite sonrası alınan bu eğitim eğitim 900 saatlik bir eğitimdir ve 1 yıl sürer. Bu iş birliğindeki MEÖ tedarikçileri, IVAC ile iletişim kurma ve yeni öğrenme materyalleri üretimi gibi idari işleri yaparlar. Toplam 25 şirkette eğitim personeli ve eğiticilerin eğitimi sağlanmıştır. Okullar ve şirketler arasındaki işbirliği ile içerik ve detaylar tanımlanmıştır. Bu eğitim programı büyük bir başarıdır çünkü şirketlerin ve MAI'nin yakın işbirliğini ve mezunlara iyi iş fırsatları sağlayacak özel içerik taleplerini bir araya getirmektedir.

Öneriler

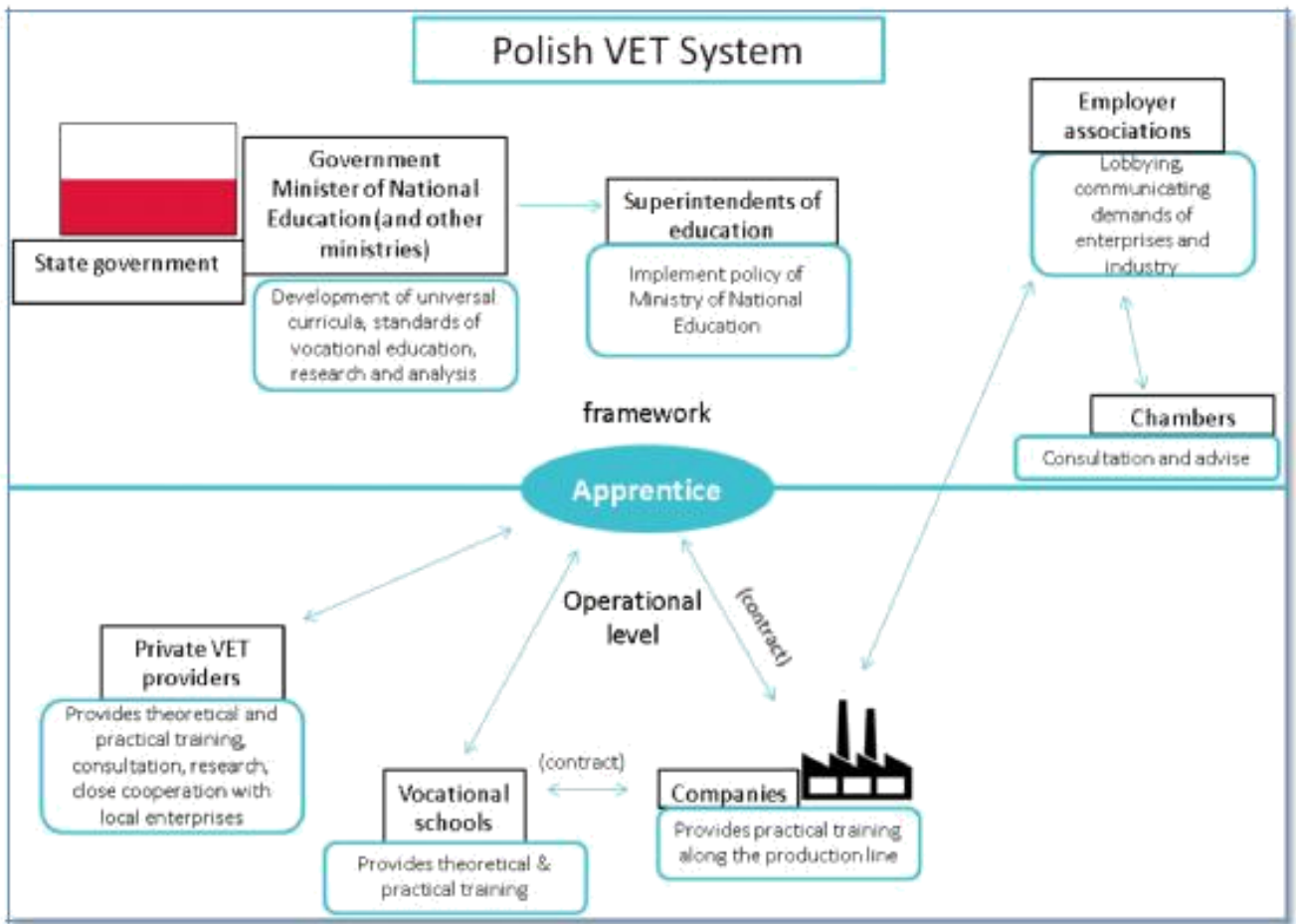
Genel

- ❏ Bazı rehberlerin kabulü / geliştirilmesi veya kurslar için öğrenme çıktıları. Bu, yeterlilik temelli öğrenmenin daha geniş bir bölümünü içerebilir. Aynı zamanda bu çıktılar MEÖ sağlayıcıları için daha az yönetim ve destek çabası anlamına gelecektir çünkü öğrencilerin şu anda olduğu kadar bireysel destek almaları gerekmeyecektir. NetWBL araç kiti, şirket içi eğitimcilere yönelik bir eğitim rehberi sağlar: <http://www.WBL-toolkit.eu/site/toolkit/listoftools/database/477.html>, <http://www.dualvet.eu/Productos.asp>
- Şirketlerin çıraklık ve ikili eğitim vermesi için mevcut teşvikler ve vergi indirimleri arttırılabilir.
 - Sendikalar ve şirketler eğitim konularıyla daha fazla meşgul olmalı ve aracı olarak hareket etmelidir.
 - Şirketlerdeki eğitimin gerçek üretim zincirleri içindeki payı mümkünse artırılmalıdır.
 - İkili eğitim, WBL ve çıraklık modellerinin daha fazla tanıtımı
 - Daha esnek bir müfredat hazırlanmalı. Veya yerel bölge ihtiyaçlarına ve içeriklerine göre daha esnek olmalı ve adapte edilebilmelidir.
 - Mesleki Eğitim Tedarikçileri ve şirketler arasında daha fazla iş birliği . İdeal olarak bu işbirliği, IVAC için yeni bir görev olarak kurumsallaştırılabilir.

Polonya

Aracılar

Genel Bakış



Detaylar

Polonya'da aşağıdaki kurum ve kuruluşlar MEÖ' de aracı rolü oynarlar :

- Ticaret Odaları
- Hükümet - Milli Eğitim Bakanlığı
- Vilayetler

- Şirketler
- İş Kurumları
- Eğitim Müfettişleri

Arabulucu olarak odalar, 1950'li yılların sanayi gelişiminde olduğu kadar itibarlı değiller. Asıl görevi, zanaat mesleklerinde eğitimidir ve aynı zamanda kursiyerleri ustabaşı olarak belgelendirir. Ayrıca odalar, zanaat sektörünü ve çıkarlarını temsil ediyor. Başlıca faaliyetler danışmanlık, pazarlama ve eğitim yardımı sağlanmasıdır (örn. Danışmanlık, Eğitim ve Ekonomik Destek Merkezlerinin oluşturulması ve işletilmesi). Sertifikasyon her bir zanaata özeldir, ancak öğrenciler sınav için ödeme yapmak zorundadırlar. Küçük ve orta ölçekli işletmeleri temsil eden işveren derneği olarak Polonya El Sanatları Derneği, sosyal diyaloga katılmaktadır .

Eğitim müfettişleri bölgesel düzeyde pedagojik denetimden sorumludur. Bölgesel yönetim görevlileri olarak, Başbakan'a bağlı olan vekaleten atanır ve denetlenirler. Ayrıca, Milli Eğitim Bakanı ve ilgili Kanun, yasa ve yönetmeliklerin politikasının doğru şekilde uygulanmasından sorumludurlar. Kamu ve devlet dışı okulları pedagojik konularda denetlerler.

Polonya'da eğitim sisteminde yürürlükte olan kuralları hükümet belirler. Sendikalar çalışanın haklarını savunur ancak ülkedeki eğitim sistemini etkilemez.

The diagram illustrates the German education system, showing progression from secondary to tertiary levels. It includes a timeline of age and years in school (EKT) on the left. The system is divided into three main levels: Secondary Level, Tertiary Level, and Adult Learning/Continuing Training (outside the school system).

Secondary Level: Includes Lower secondary programmes (grades 5-9) and Work preparation classes (grades 8-9). Progression leads to either General education programmes (grades 10-12) or Vocational qualification courses (WBL, 50-60%, grades 10-12).

Tertiary Level: Includes General education programmes (grades 13-15), Master programmes (grades 16-17), Bachelor programmes (grades 18-20), College programme (grades 21-23), Integrated bachelor and master programmes (grades 24-26), and PhD programmes (grades 27-29).

Adult Learning/Continuing Training (outside the school system): Includes Master craftsman exam, Shortened apprenticeship schemes for adults, Specialised programmes for employees, and Specialised programmes for unemployed and other vulnerable groups.

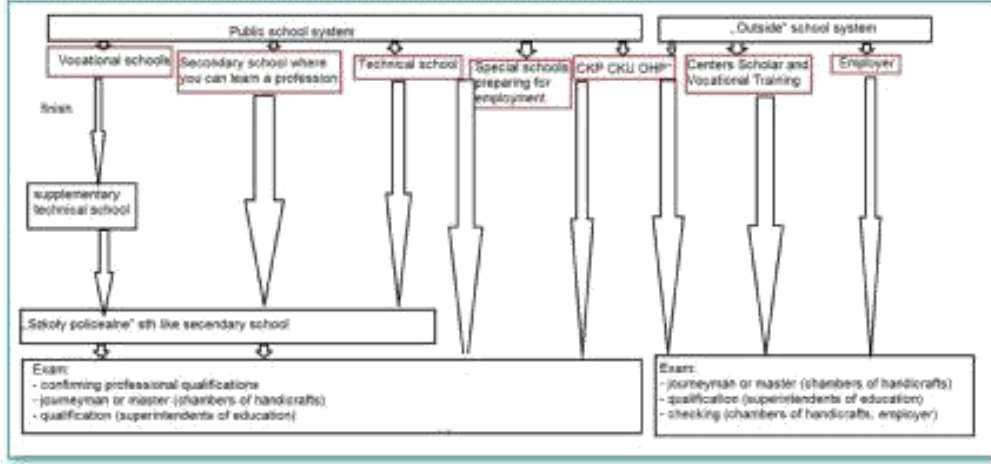
Legend:

- General education programmes
- VET programmes
- Programmes combining VET and general education
- Also available to adults (full-, part-time or distance education)
- Officially recognised vocational qualifications
- Qualifications allowing access to the next educational level
- Giving access to tertiary education
- Possible progression routes
- End of compulsory education
- Prior VET knowledge may be recognised affecting programme duration
- WBL: Work-based learning, either at the workplace or a VET institution



Eğitim Kiümler Tarafından Verilir?

Polonya'da farklı olası eğitim kanalları vardır:



Polonya'daki mesleki eğitim sisteminin genel politikaları, eğitim bölümü ve eğitim ve çalışma yönetmelikleri tarafından yürütülmektedir. Polonya'da mesleki eğitim okulda ve müfredat dışı etkinliklerle yapılabilir.

Kamu :

- Resmi Mesleki Okul

-* Okul Dışı Mesleki Eğitim Kurumları :

- Centra Kształcenia Praktycznego (CKP)- Genç İnsanlar- Öğrenciler ,
- Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) – yetişkinler ,
- Ośrodki Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego (ODDZ)- yetişkinler

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)- işten sorumlu Bakan tarafından denetlenen bir bütçe birimidir. OHP, marjinalleşme ve sosyal dışlanmanın önlenmesi alanında 15 yaşın üzerindeki yetişkinlere hizmet vermektedir.

Ayrıca, işverenlerin kendileri de (ikinci kez) çalışanlarını eğitebilirler. Bu destek seçeneği temel olarak ikincil ve lisansüstü seviye programları içerir ve çoğu durumda kısa kurs olarak yürütülür. Bu teklifler belirli meslek ve eğitim ihtiyacına göre düzenlenmiştir. Çalışanlara yönelik bu tekliflerin yanı sıra, zanaat sektöründe KOBİ'lerde öğrenciler için hazırlık kursları da bulunmaktadır. Burada KOBİler bir okulla işbirliği yapmakta ve okullara teorik derslere uygun pratik içerikler sunmaktadır. Okullar dahil olmasına rağmen, bu seçenek normal okul sisteminin dışında gerçekleşir.

Pratik eğitim öğretmenleri mesleki ve pedagojik alanda uygun eğitime sahip olmalıdır. Stajyer, ek kurslar ve eğitimi bitirip, üniversiteden mezun olduktan sonra sertifikalı mesleki eğitim alabilir

Öğretmenler ayrıca meslekte yeterli tecrübeye sahip olmalıdır. Deneme süresi akademik dereceye bağlıdır. 3 ila 6 yıl sürebilir.

Bir örnek: Meslek okulunu bitiren bir öğretmen, bu meslekte dört yıllık pratik çalışmaları olduğu için her zaman pratik eğitici olabilir. Teknik okuldan veya teknik üniversiteden mezun olduktan sonra sadece üç yıllık deneme yeterli olacaktır. Kişi başka bir uzmanlık bitirdiğinde (öğretmek istediği ile bağlantılı değil) 6 yıllık bir çalışmanın ardından uygun bir meslekte eğitime başlayabilir.

Polonya'da, tüm öğretmenlerin mesleki niteliklerini geliştirmek için personelin eğitimi ve yeni teknolojilere daha açık olması için çeşitli eğitim seçenekleri bulunmaktadır. Diğer kuruluşlarla eğitim ve işbirliği sayesinde öğretmenler işgücü piyasasında hangi becerilere ihtiyaç duyulduğunu bilir ve gençleri iş için daha etkili bir şekilde eğitebilir ve hazırlayabilirler.

Hedef grup

Almanya'da olduğu gibi Polonya da belirli hedef gruplar için eğitim programları ve içerikler sağlar:

- Gençler
- İşsiz İnsanlar
- Engelli Kişiler

Engelli veya engelli insanlar için özel programlar yürüten okullar da bulunmaktadır. Hükümet, engelli kişilere iş teklif eden şirketler için faydalar sağlayarak işverenleri engelli istihdam etmeye teşvik etmek istiyor.

İşsizler için programlar ve eğitim desteği, işçi ofisleri aracılığıyla bireylere ve gruplara dağıtılan işgücü fonu kapsamındadır.

Müfredat/ Sertifikasyon/ Değerlendirme / Modernizasyon

Polonya'da, müfredat Eğitim Bakanlığı'nın sorumluluğundadır. Müfredatın içeriği ve kapsamı hükümet tarafından belirlenir. Öğretmen, seçilen konu için en uygun olan müfredatı seçebilir. Ayrıca ek içeriği müdürün ve öğretmen konseyinin izniyle değiştirebilir ve müfredata ekleme yapabilir. Müfredat bütün ülke için evrenseldir. Her birim, müfredatı kendi ihtiyaçlarına veya pazarın ihtiyaçlarına göre değiştirebilir, ancak ancak bu değişim öncelikle hükümet tarafından onaylanmalıdır. Çekirdek müfredat kilit yeterliliklerin uygulanması için yeterli olanak sağlamamaktadır. Piyasa ihtiyaçlarına bağlı olarak müfredatın değiştirilmesi mümkündür. Ayrıca, okullar profillerini değiştirmekte ve yeni fabrikaların ortaya çıkması nedeniyle ihtiyaç duyulduğunda öğrenebilecekleri yeni rekabetçi ortamlarda da bulunabilmektedirler .

Yeni müfredat standartları ve programlarının tanıtımı uzun vadeli bir süreçtir. Hatta birkaç yıl sürebilir.

Polonya'da sınavların içeriği ve kapsamı Merkezi Sınav Komisyonuna iletilir(*Centralna Komisja Egzaminacyjna CKE*). CKE, sınavları denetler. Öğretim ve sınav programı Polonya'da aynıdır. Eğitimin verildiği okul türüne göre değişir.

Kalite standartlarının geliştirilmesi, Eğitim Bakanlığı ve Ulusal Mesleki ve Sürekli Eğitimi Destekleme Merkezi tarafından yapılmaktadır.

Araştırma, genel istatistik ofisi GUS, Milli Eğitim Bakanlığı ve araştırma konusuna bağlı olarak devletteki diğer kurumlar tarafından yürütülmektedir. Ayrıca her CKE araştırma ve izleme yürütmektedir. Okulların faaliyetlerini denetleyen bir Eğitim Kurulu da bulunmaktadır.

İş Temelli Öğrenim

Polonyada mesleki eğitim, işyerinde öğrencilerin eğitiminden oluşan geçici "Sınıf himayesi" olarak tanıtılmaktadır. Bu tür öğrenmenin birçok avantajı vardır çünkü öğrenciler yetişkin olduklarında kendilerini taşıyacak bir mesleği öğrenirler. Öğrenme sistemi olan İş tabanlı Öğrenme çok önemlidir. Polonya'da son zamanlarda giderek daha yaygınlaşmakta , yeni ve yenilikçi bir sistem olarak değerlendirilmektedir.

90'lı yıllarda Kolejler Polonya'daki en popüler okullardı. Çoğu kişi yüksek lisans derecesine sahip olmak için üniversiteye başladı. Birkaç yıl önce mesleki eğitim konusunda bir tartışma başladıPolonya'da mesleki eğitime sahip insanların bir sıkıntısı vardı, bu nedenle son zamanlarda pratik eğitimin faydaları ve belirli bir mesleğin kazanımları hakkında söylemler artmıştı. Şu anda ise, Polonya'da giderek daha fazla şirket, gelecekteki çalışanlarını eğitmek için okullarla çalışmak istiyor.

Polonya'da, ikili eğitim sistemi ağırlıklı olarak zanaat sektörüne dayanmaktadır, çünkü kitaplar dışına çıkılarak , uygulamanın yapılması gereken yer burasıdır. El sanatları sektörü dışında çift sistem eğitimi, nakliyatçı, lojistik, muhasebe yönetimi gibi alanlarda uygulanabilir.

Polonya'da İş tabanlı Öğrenme ile ilgili dört ana seçenek vardır:

- Çıraklık (ikili sistem): Çırak ve şirket arasında bir sözleşme vardır. Almanya'da olduğu gibi eğitim teorik ve pratiktir (okulda haftada 2 gün ve şirkette haftada 3 gün). Çıraklar normal olarak temel meslek okullarından mezun olurlar.
 - Alternatif eğitim (ikili sistem): Okul ile şirket arasında sözleşme vardır ; öğrenci ve şirket arasında herhangi bir sözleşme yoktur. Pratik eğitim, kurumsal taleplere göre yürütülür ve las'deki genel içeriğin% 50'si kadar olmalıdır.

- İş eğitiminde: 4-12 hafta süren ve teknik veya meslek sonrası meslekler için zorunlu olan stajlar.
- Okulda İş Tabanlı Öğrenim : Okul laboratuvarlarında ve atölyelerde veya eğitim merkezlerinde simülasyon ve eğitim içerikleri.

Ek olarak, öğrencilerin meslek eğitimi ile ilgili çıraklık eğitimlerine ve ayrıca didaktik ziyaretlere katılabileceği yabancı meslek okulları (örn. Almanya'da) ile işbirliği vardır.

Sosyal Kabul

Geleneksel olarak işyerinde öğrenim Polonya'da çok güçlü bir rol modelidir. Bu, devletin eğitim alanından sorumlu olduğu ve özel sektörün katkıda bulunma yükümlülüğü bulunmadığı modeldir. Sonuç olarak, ikili eğitim ve çıraklık, Almanya sisteminden farklıdır. Bu iki konu gittikçe daha fazla değişmektedir çünkü şirketler eğitimdeki değişikliklere ihtiyaç duymaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bu sözleşmeyi desteklemeye ve geleneksel inanç ve imajları değiştirmeye çalışır.

Çıraklık Polonya'da popülerlik kazanmakta ve çekici bir eğitim seçeneği haline gelmektedir.

Sorunlar / Zorluklar

Temel sorunlardan biri, meslek okullarındaki nitelikli öğretmenlerin eksikliğidir..

Almanya'dan farklı olarak şirketler, eğitim ve okullarla işbirliğini yatırım olarak değil, maliyet olarak görüyorlar. Bunun başlıca nedenleri:

- Bürokrasi
- Finansal Teşviklerin Eksikliği
- Yasal Sorunlar
- Kursiyerlerden kaynaklı olası problemler

Sonuç olarak çıraklık genellikle işçi ofisleri tarafından finanse edilmektedir. Doğrudan finansmanın yanı sıra, işsizler için eğitim maliyetlerini karşılamaya yardımcı olabilecek krediler de bulunmaktadır. Bu krediler ortalama aylık maaşın% 400'üne kadar çıkabilir.

Şirketler için Polonya'daki eğitim maliyetlerine maddi katkı sağlayacak teşvikler neler olabilir?

- müfredatın merkezinde tanımlanan uygun mesleki yeterliliği oluşturur,
- mesleki niteliklerin edinilmesi ve geliştirilmesi için gerekli kişisel ve sosyal yeterliliklerin geliştirilmesi,
- öğrenme çıktılarını iş piyasası gerekliliklerine göre ayarlar,
- öğrencinin ekonomik hayata aktif katılımı için girişimci tutumlarını şekillendirir,
- Özel eğitim ihtiyaçları olanlar da dahil olmak üzere farklı öğrenme fırsatları sunar (ör. Ek izinler ve sertifikalar),
- İşgücü piyasasına öğrenci girişi ve süreç mesleki eğitime katılım,
- mesleki yeterlilik sınavı için katı hazırlık,
- Öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirir ve mezunlar için işlerini analiz eder ve sonuçlar çıkarır.
- İşverenlere öğrencilere yatırım yapmanın yararlarını bildirir, fabrikalarda yeterli iş ve devletten şirketler için daha fazla finansman sağlar.

İş tabanlı Öğrenmenin ve ikili eğitimin başlatılmasının önündeki en büyük engel işyerlerinde bu tür öğrenme için yapılan düşük yatırımlardır . İşverenler, gençlerin iş organizasyonu ile ilgili sorun yaşamak istemedikleri gibi, bu kişilerin çalışanlarının olacağının garantisini vermeyen mesleği öğrenmek istememektedirler. Bu sorunu çözmek için hükümet, işlerini sübvans etmek için ek fonlar tahsis etmeli ve öğretim sorunlarına yol açan şirketler için ek yatırımlar yapmalıdır. 2014'ten bu yana, işverenler eğitim verdiklerinde ve iş fonunun bir parçası olduğunda işverenleri destekleyen ulusal bir Eğitim fonu bulunmaktadır. Bu fon, işgücü piyasası ve diğer eylemler hakkında tanıtım ve istihdam düzenlemeleri ve kurumlar yasasında bazı değişikliklerin yapılmasının ardından kuruldu.

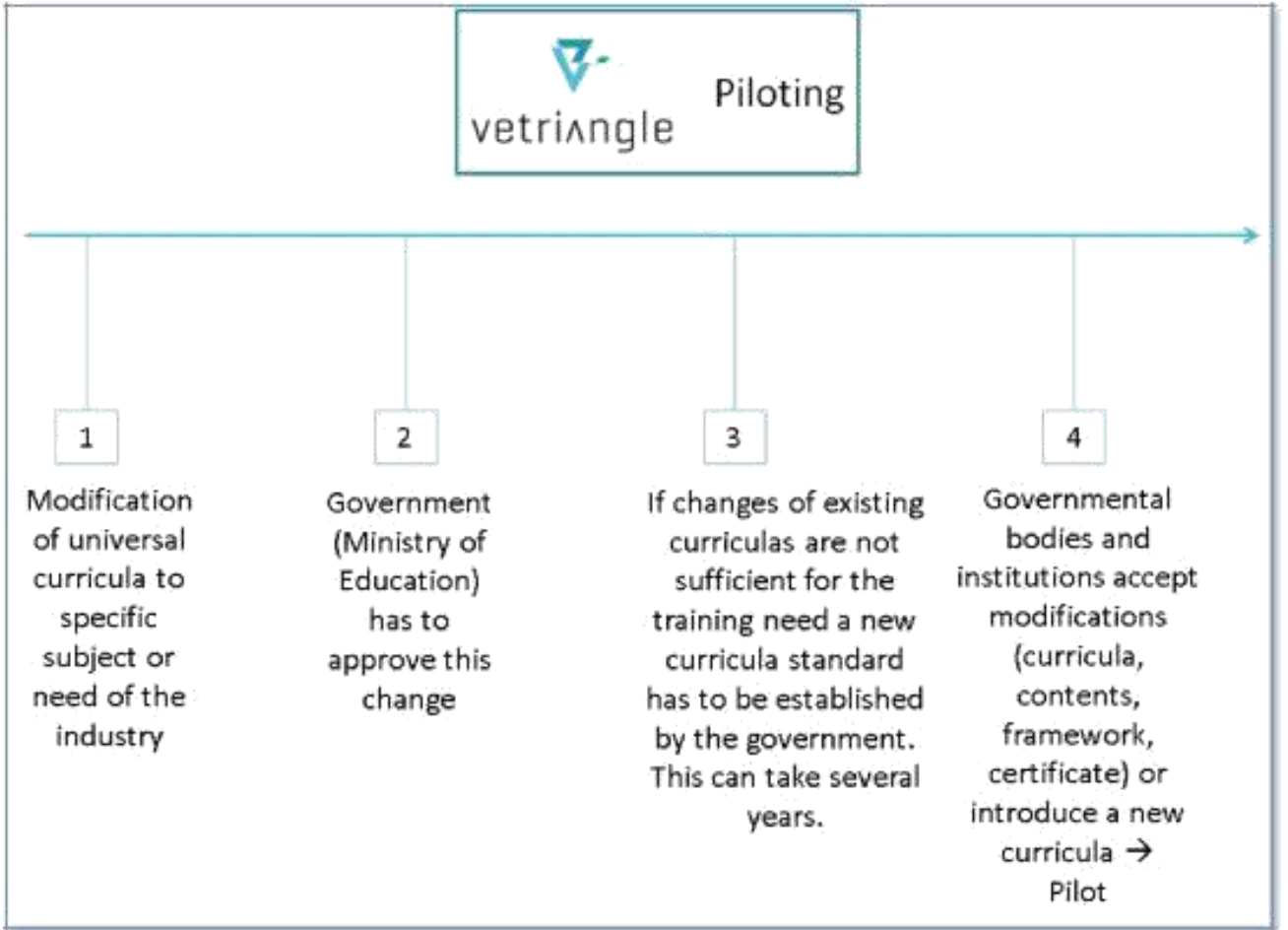
Başka bir engel ise öğrencilerin öğrendikleri şeylerden sorumlu tutuldukları sınavdan geçme zorunluluğudur.

Bir diğer zorluk da, eğitim ve öğretim konularında planlamada okullar, yerel yönetimler ve işverenler arasında işbirliğinin olmamasıdır.

Polonya'daki eğitim sistemindeki en büyük engel, çekirdek müfredat üzerinde çalışan şirketler ve kurumlar arasındaki işbirliğinin az olmasıdır. An important element in the establishment of new

Yeni eğitim programlarının oluşturulmasında önemli bir unsur, işgücü piyasalarının ihtiyaçlarını bilmek, fabrikalarda ihtiyaç duyulacak mesleklerde eğitim sağlamaktır. Yardımcı teknolojilerin vb. hızlı gelişimi çekirdek müfredatın işgücü piyasasının gereksinimlerine uyarlanmamasına neden olur. Temel programdaki değişiklikler çok uzun sürmektedir. Çekirdek müfredat, işyerinde sıklıkla kullanılan yeni teknolojileri öğretmeyi amaçlamaktadır. Polonya eğitim sistemi, genellikle halihazırda güncel olmayan veya endüstride kullanılmayan alandaki alt düzey bilgilere dayanmaktadır.

Eğitim/ İyi Uygulama



Eğitimin sanayi ile birleştirilmesi, ülkemizde MEÖ sisteminin uygulanmasının temel amacı olacaktır. Pratik mesleği ile bağlantılı teorik eğitim ile endüstriyel gereksinimleri karşılayacak ve iyi bir iş bulabilecek kişileri eğitebiliriz.

Ana kurumlar :

- Mesleki okullar
- Şirketler
- Hükümet

İnşaat endüstrisinde iyi örnek pilot kursları bulunabilir. Yenilikçi çözümler alanında bu eğitimin ilginç bir çözümü olabilir. Piyasada yeni bir teknoloji ortaya çıkarsa, o zaman bazı fabrikalarda eğitim ihtiyacını ortaya çıkarırdı.

Bu tür pilot derslerin uygulanmasından önce sınav sisteminde bir değişiklik ve yeterlilik belgesi verme kuralları tercih edilir . İkili mesleki Eğitim sistemi "sınıf pilotu" adı verilen bir testle değerlendirilebilir. Sistemin tanıtılmasından ziyade , öğrencini sağlayan etmenleri dikkate aldığınızdan emin olmak önemlidir , örn. Bu tür eğitimi bitiren mezun sınıfların kariyerlerini gözlemlemek. Bu uzun bir süreçtir, ancak gözlem ve araştırma faaliyetleri gibi sistemlerin uygulanmasının olumlu etkilerinin olması gereklidir.

MEÖ sisteminin tanıtımı işverene birçok fayda getirebilir. Mezun olduktan hemen sonra işlerini yapmak için en uygun olacak eğitimli işçilerin olması en önemli noktadır. Okuldan hemen sonra gençleri istihdam edene işletmeler bir meslek öğrenmek için zaman kaybetmek zorunda kalmayacaklardır. Çalışanın ek kurslar sonunda istihdam edilmesi , mali faydalar da getirecektir . Çalışanın talebi karşılayacak yetenekleri varsa, o zaman daha verimli çalışır ve işlerini daha iyi yerine getirirler.

Bu çözümün en kötü tarafı, öğrenci tarafından başka bir meslekle ilgili sınırlı bilgiye sahip olması ve sınırlı seçimi olmasıdır. İşyerinde tek yönde eğitim, yeni beceriler edinme isteğini artırabilir. Genellikle mesleğini 16 yaşında seçmek zorunda olan gençler, o işin tüm hayatların boyunca yapmak istedikleri bir iş olup olmadığını görmezden gelirler. Okullarda verilen eğitim, farklı içerikler öğrenmek ve böylece gençlerin seçimini genişletmek için daha fazla fırsat verir.

Polonya'da MEÖ sisteminin en iyi uygulaması mesleki okullarında daha fazla çalışma saati sunmak olabilir. Öğrencilere odaklanacak ve onlara mesleki eğitim verecek uygun personele sahip olan işyerleri oluşturulmalıdır. Çekirdek müfredat ve sınavları hazırlayacak olan profesyonel öğretmenleri bulabilecek dernekler olmalıdır. Bu öğretmenler ayrıca fabrikaların çalışanları olmalı ve bu mesleği takip etmelidir.

Öneriler

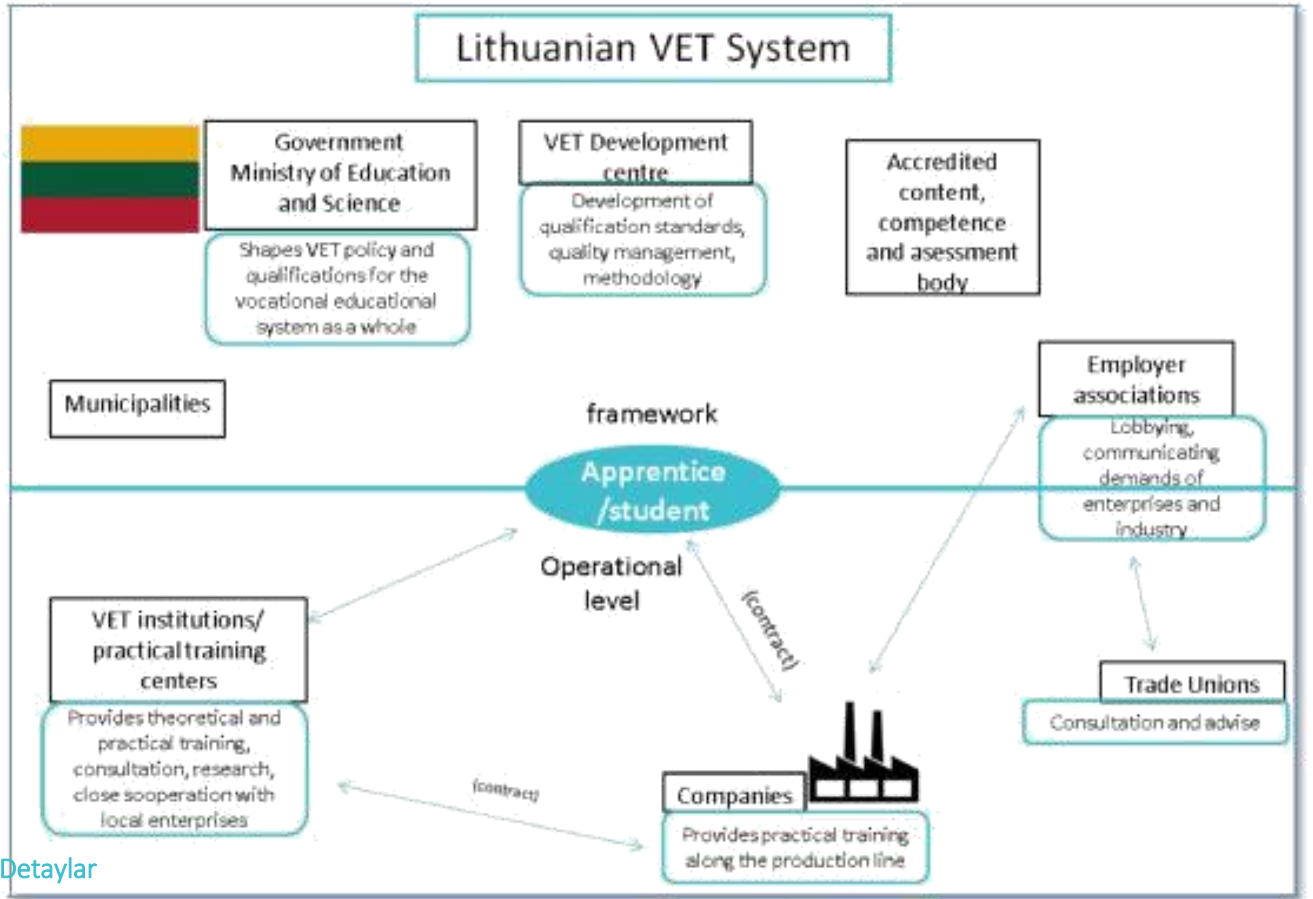
Genel

- Hükümet, vergi indirimleri veya sübvansiyonlar gibi işletmeler için MEÖ tedarikçileri ve kurumları arasındaki işbirliğini destekleyebilir.
- Eğitim içeriklerinin daha hızlı modernleştirilmesi ve kurum ve kuruluşların geliştirmekte olan müfredatlarının daha etkin bir şekilde işbirliği yapılması, İş tabanlı Öğrenme ve ikili eğitimin daha da yaygınlaştırılmasına yardımcı olabilir.
- Sınav sistemi ve sertifikasyonundaki değişiklikler , Alman Ticaret Odalarına eşdeğer yeni bir yaklaşım olarak tanıtılabilir.
- İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik daha fazla araştırma, müfredatın ve sistemin bir bütün olarak modernleştirilmesine yardımcı olabilir.
- Sendikalar arabulucu olarak daha fazla yer almalıdırlar.
- Öğretmenler için stajlar ve eğitim zorunlu olarak dahil edilmelidir.
- Endüstrinin mevcut taleplerine bağlı olarak meslek okullarında daha pratik eğitim içerikleri oluşturulmalıdır .
- Öğretmenler için ek eğitim ve İş tabanlı Öğrenme’ nin tüm potansiyelini kullanabilecek bir çalışma ortamı oluşturulması.
- Müfredatın modernleştirilmesi ile ilgili kararlara öğretmenler veya öğretmen birliği dahil edilmelidir.

Litvanya

Aracı Kurumlar

Genel Bakış



Detaylar

Bir bütün olarak mesleki eğitim sistemi için Eğitim ve Bilim Bakanlığı sorumludur. Bakanlık MEÖ politikasını şekillendirir ve uygular, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Merkezi ise , yeterlilik standartlarını ve metodolojilerini geliştirir, mesleki eğitim ve öğretimin kalitesini değerlendirir. Aracılar yalnızca MEÖ Konseyi ve Merkezi Profesyonel Komite aracılığıyla Mesleki Eğitim politika geliştirilmesinde yer almaktadır.

Konsey ve istişare süreçlerinde Bakanlık diğer paydaşları karar verme sürecine dahil eder. Almanya'da olduğu gibi benzer bir ağda bu listede:

- Mesleki Eğitim Kurumları (47 in 2016)
- Belediyeler
- Eğitim Merkezleri
- Dernekler (İşveren Dernekler & sendikalar)
- Şirketler
- Akredite edilmiş kurumlar

Almanya'daki şirketlerin aksine, müfredatın ihtiyaçlara göre kavramsallaştırılmasını ve onaylanmasını doğrudan etkileyebilir ve Mesleki Eğitim ve Öğretim merkezleriyle işbirliği içinde uyarlamalarını sağlayabilirler . Sonuç olarak, Litvanya hükümeti tarafından belirli müfredatlar geliştirilmemektedir. Müfredat; sektörün özel ihtiyaçlarına cevap veren MEÖ kurumları tarafından geliştirilmektedir.

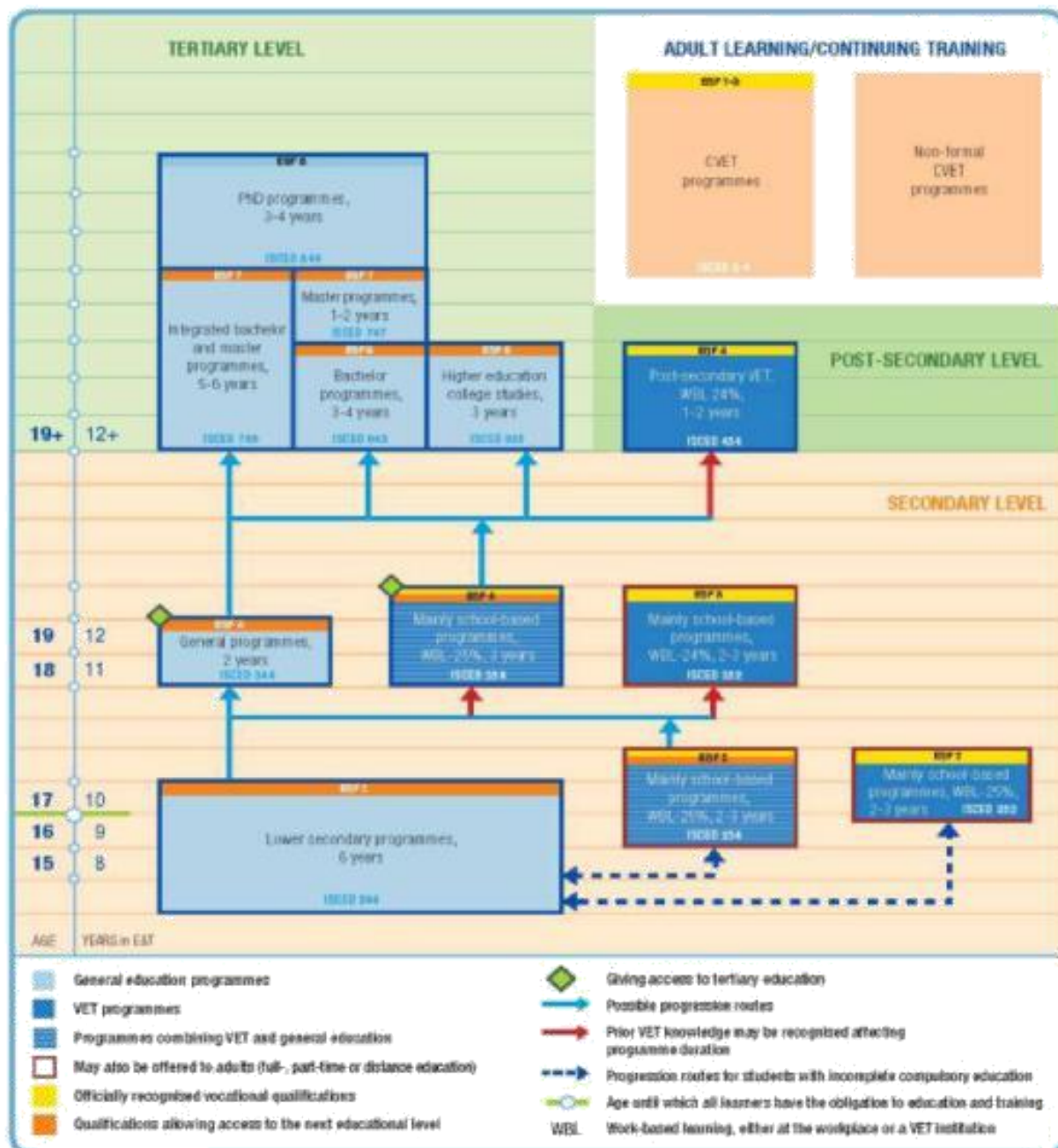
Bir MEÖ tedarikçisi olmak için herhangi bir kurumun belirli bir ulusal sicile kayıtlı olması gerekmektedir. Eğitim ve Bilim Bakanlığı tarafından bu kurumlara lisans verilir. Meslek okullarının yanı sıra MEÖ sağlayıcıları kuruluşlar ve aynı zamanda öğretmenler veya okullar ve işletmeler sertifikalı MEÖ tedarikçisi olabilirler. Hükümetin onayladığı eğitim programlarına göre özel müfredat geliştirilebilir. Bu müfredat, akredite edilmiş kurum tarafından onaylanmalıdır. Ayrıca MEÖ kurumunun program hakkında istihdam bürosuna bir beyan göndermesi gerekiyor.

Almanya ile bir başka fark, işçilerin örgütlenme düzeyinin düşük olması ve sendikaların arabuluculuk olarak ortaya çıkan zayıflığıdır. Litvanya'da neredeyse hiç grev yok ve şirketler ve işveren dernekleri iş ihtilaflarında çok güçlü bir konuma sahipler. Eğer iş ile ilgili bir çatışma varsa, çalışan normalde greve gitmez ancak iş değiştirir. Eğitim sisteminde temel değişikliklere ulaşmak için aracılar önemli oyuncular olabilir. Aracılar kavramı, işgücü piyasasının değişen beceri ihtiyaçlarına ilişkin farkındalıklarına dayanır . Bu, istihdam ve ekonomik büyüme için bir ön koşuldurOnların katılımını geliştirmek, mesleki eğitimin işgücü piyasasına ve ekonomiye yakın bağlara sahip olduğu anlayışına dayanmaktadır. Hükümetler, aracıları mesleki eğitim politikalarına ve uygulamasına daha fazla dahil olmaları için yetkilendirmek istiyorlarsa, paydaşları arasında uzmanlık geliştirerek kazanç elde ederler. Onların katılımı, yeni insan kaynaklarını hazırlamak ve geliştirmek ve artan rekabet halindeki insan kaynakları pazarında şirketlerin rekabet gücünü sağlamak giderek daha fazla önem kazanmaktadırAracılar, standartların belirlenmesi, kalite güvencesi, eğitim, savunuculuk, fon geliştirme ve veri toplama gibi sistemlerin işlevlerinde süreklilik sağlarlar. Aracılar vizyon ve strateji yönlendirir, faaliyetleri destekler, uygulamalar geliştirir, kamuoyunu bilinçlendirir ve irade geliştirir, politikayı ilerletir ve finansmanı harekete geçirir. Bu süreç, ilgili ve ilişkilendirilebilir bilgileri sağlayarak başlar - bir konunun kişisel olarak ilgilendiği kabul edilen bağlamı yaratır. Kişisel ilginin arttırılması, sadece yeni bilgi arayışında değil, aynı zamanda bilgiyi sistematik bir şekilde işlemektedir.



Training

Figure 4. VET in Lithuania's education and training system



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Lithuania.

Eğitim Kimler Tarafından Verilir?

Şu anda eğitim programlarının ana bölümleri yaklaşık üç ay süren uygulamalı eğitim içermektedir, geri kalanı MEÖ okullarında teorik eğitimidir. Buna ek olarak, eğitim her zaman şirketlerde değil, çoğu zaman mesleki eğitim ve öğretim merkezlerinde gerçekleştirilmez, bu da eğitimcilerin ve öğretmenlerin eksik pratik deneyim ve arka plan nitelikleri ile bir arada olduğu dezavantajlı bir durumdur.

Her eğitim sağlayıcısı, yerel müfredatın ihtiyaçlarını söyleyecek şekilde temel müfredatı kendi gereksinimlerine uyarlayabildiği için, ülkede çok çeşitli müfredatlar ve özel modüler eğitim programları bulunmaktadır. Akredite edilmiş kurum bunları onayladıysa, bu müfredat ve programların belgelendirilmesi ve onaylanması bir sorun teşkil etmez. Onaylandıktan sonra, program ve müfredat tüm Litvanya için geçerlidir ve öğrencilerin ve mezunların programı değiştirmeleri veya şirketlere başvurmaları için herhangi bir sorun olmamaktadır. Yeni eğitim programlarının test edilmesi ve pilot çalışması bu nedenle Litvanya'da büyük bir engel değildir. Şu anda MEÖ kurumları, her yıl eğitim bakanlığı tarafından akredite edilmiş olan eğitim planlarını takip etmektedir.

Sonuç olarak, müfredatın onaylanması / modernizasyonu ve standartların uygulanması alanında ek sorumluluklar ve etki elde edebileceklerse, işletmeler ve MEÖ tedarikçilerinin aracı olarak pozisyonlarını güçlendirmeleri teşvik edilebilir.

Litvanya'daki öğretim personeli için ek eğitim fırsatları bulunmaktadır. Normalde genel eğitimde dil eğitimcisi olan öğretmenler, sürekli mesleki gelişime (CPD) katılabilirler. Bu kurslar, üniversiteler gibi akredite edilmiş öğretmen eğitim kurumları tarafından farklı içerikler ve farklı alanlarda sunulmaktadır. Öğretmenler ve okullar kendi seçiminde bağımsızdır. Bu kurslara katılım, öğretmenlerin kişisel girişimlerine bağlıdır.

Hedef grup

Çıraklık eğitiminin halen devam etmekte olan belirli hedef gruplar için özel eğitim programları bulunmamaktadır. Önümüzdeki yıllarda Almanya'nın rol modeline göre sistemin geliştirilmesi beklenmektedir, bu yüzden bu sorunun ortadan kalkması muhtemeldir.

Müfredat / Belgelendirme / Değerlendirme / Modernizasyon

Müfredatın değiştirilmesi söz konusu olduğunda, hükümet olaya müdahil olmaz . MEÖ tedarikçileri, şirketlerle yakın işbirliği içinde bu müfredat değişikliğini yapmaktadırlar. Endüstrinin özel ihtiyaçları ve talepleri hakkında bilgi edinmek ve eğitimlerini onlara göre uyarlamak için işletmelere başvurabilirler. Şirketler MEÖ sağlayıcılarına çok fazla yaklaşmazlar ; çünkü çift MEÖ ile ilgilenmezler. Bu ilgisizliğin nedenleri, Litvanya'daki ikili Mesleki Eğitim ve Öğretimin eksiklikleridir.

Eğitim sağlayıcılar yeni müfredatlar veya eğitim programları geliştirirse, MEÖ standartlarına ve Eğitim ve Bilim Bakanlığı'nın gereksinimlerine göre hareket ederler ya da en azından akredite edilmiş kurumların onayına ihtiyaç duyarlar. Kurslar başlamadan önce sosyal ortaklar da yeterlilik değerlendirmesi yaparlar.

İş Temelli Öğrenim

Litvanya'daki MEÖ, 2002'den bu yana yeterlilik temelli öğretim açık tanımları ile tasarlanmıştır. Bu yetkinliklerin değerlendirilmesi , 2012'den beri resmi MEÖ programları için akredite edilmiş değerlendirme kurulu tarafından yapılmaktadır.

Son zamanlarda çıraklık tesisinin bir sonucu da çırak öğretmenlerinin gereksinimlerinin eksikliğidir. Pratik uygulama eğitmenleri özel bir eğitim veya rehberlik almazlar. 2012'den beri Mesleki Eğitim merkezlerindeki tüm eğitim personeli pedagojik eğitimi kanıtlamak zorundadır. Diğer sistemlerden farklı olarak bu, bir eğitmen olmak için tek şarttır, pratik iş deneyimi veya belirli sertifikalar gibi ek yükümlülükler hükümet tarafından belirlenmez. Bu konudaki değişiklikler zaman alabilir. Sonuç olarak, her Mesleki Eğitim sağlayıcısı ve eğitim kondüktörü, özel yeterlilik şartlarına en uygun personeli işe alabilir. Bu yönün olumsuz tarafı, uygulamalı eğitim içerikleri için bile MEÖ eğitmenlerinin deneyimsizliğidir.

Sosyal Kabul

Litvanya'da şu ana kadar güçlü bir ikili sistem yaklaşımı olmadığını belirtmek gerekiyor.

Çıraklık ve çıraklık gibi modeller şu anda ilk adımları atıyor. Temel olarak AB finansmanı ile yürütülmektedir.

Genel olarak mesleki eğitim Litvanya'da kötü bir üne sahiptir ve daha tercih edilen eğitim seçenekleri işe yaramadıysa , B planı olarak görülür.

Sorunlar/Zorluklar

Öğretmenler için beceri desteği, halihazırda “Mesleki öğretmenlerin ve öğretim elemanlarının teknik yeterliliklerini geliştirmek için sistemin geliştirilmesi ve uygulanması” gibi AB projeleri aracılığıyla ele alınmaktadır (2010-2015)). Bu projenin etkinliklerinden biri, eğitimcilerin teknik yeterliliklerinin iyileştirilmesi için bir model geliştirmektir. Proje, teknik eğitimde ve öğretmenlerin yeterliliklerinin geliştirilmesinde araçları dahil etmeyi önerdi.

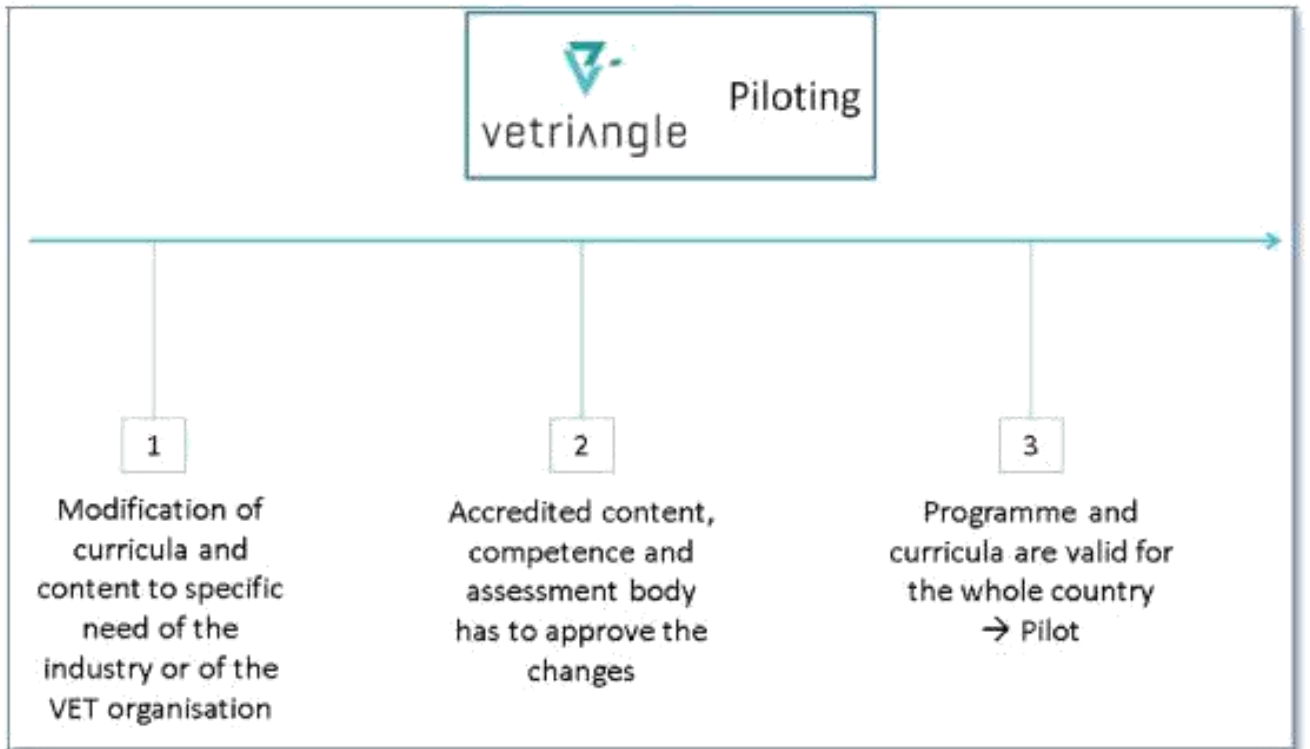
Büyük şirketler personellerini kendi başlarına eğitirken, daha küçük olanlar eğitmemekte ancak gerekli beceri ve nitelikleri sağlayan çalışanları işe almaları gerekmektedir. Eğitimde yeterli avantajlar görmemekte ve eğitime yatırım yapmaktan çok, istedikleri kişiyi almak için daha yüksek maaşlara yatırım yapmaya isteklidirler. Bu yaklaşım uzun vadede daha pahalı olmasına rağmen, şirketler buna bağlı kalmaktadır . Mesleki eğitime yönelik eksikliklerin yanı sıra, şirketler için bir başka neden de, çırakların yüksek maaş almaya hak kazanan eğitim şirketlerinden ayrılabilme korkusudur. İleri eğitime sahip kişiler, Norveç veya Büyük Britanya gibi daha yüksek maaşlı ülkeler için genellikle ayrılırlar. Bu nedenle şirketler daha sonra şirketten ayrılacak olan çalışanların eğitimine yatırım yapmak istemiyorlar. Sonuç olarak, şirketlerin ve endüstrinin eğitim sistemine maddi katkısı düşüktür. Almanya'da olduğu gibi, şirketlerin eğitim sistemine benzer bir mali katkısı Litvanya'da neredeyse imkansızdır. Mesleki eğitimin yaklaşık üçte ikisi devlet tarafından karşılanmaktadır. Özel fonlar% 10'un üzerine çıkmazken. AB gibi uluslararası kuruluşlardan gelen finansman, kalan masrafları karşılayabilir.

Daha önce de belirtildiği gibi, şirketlerin MEÖ'ye yatırım yapmasını engelleyen hayati öneme sahip bir itibar eksiktir. Mesleki eğitim, üniversiteye başvuramayan veya çalışmalarını bitiremeyen kişiler için B planı olarak görülmektedir. Üniversite mezunlarının bile yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğu bir ülkede mesleki eğitim sadece son çaredir. Bu, mesleki eğitim alanında katılımcıların ve öğretmenlerin düşük motivasyonu ve MEÖ öğretmenlerinin yaşlanmasının temel sebebi ile de ilgilidir ve genç öğretmenleri ve çalışanları MEÖ'de öğretmen olarak çalışmak için ikna etmek zordur.

Bazı sektörlerde eğitilmiş profesyoneller tamamen eksikken, çalışmalarını finanse etmek için geçiş yapan öğrenciler tarafından diğer boşluklar kapatılmaktadır.

Bu konuların her ikisi de, farkındalık kampanyalarının ve mesleki eğitimin imajını geliştirmeye yönelik bazı diğer önlemlerin iyi birer destek olabileceğinin açık bir göstergesidir, ancak temel sorun, nitelikli işçilerin göçünün büyük bir sorun olmaya devam etmesidir.

Eğitim/ En iyi Uygulama



Öneriler

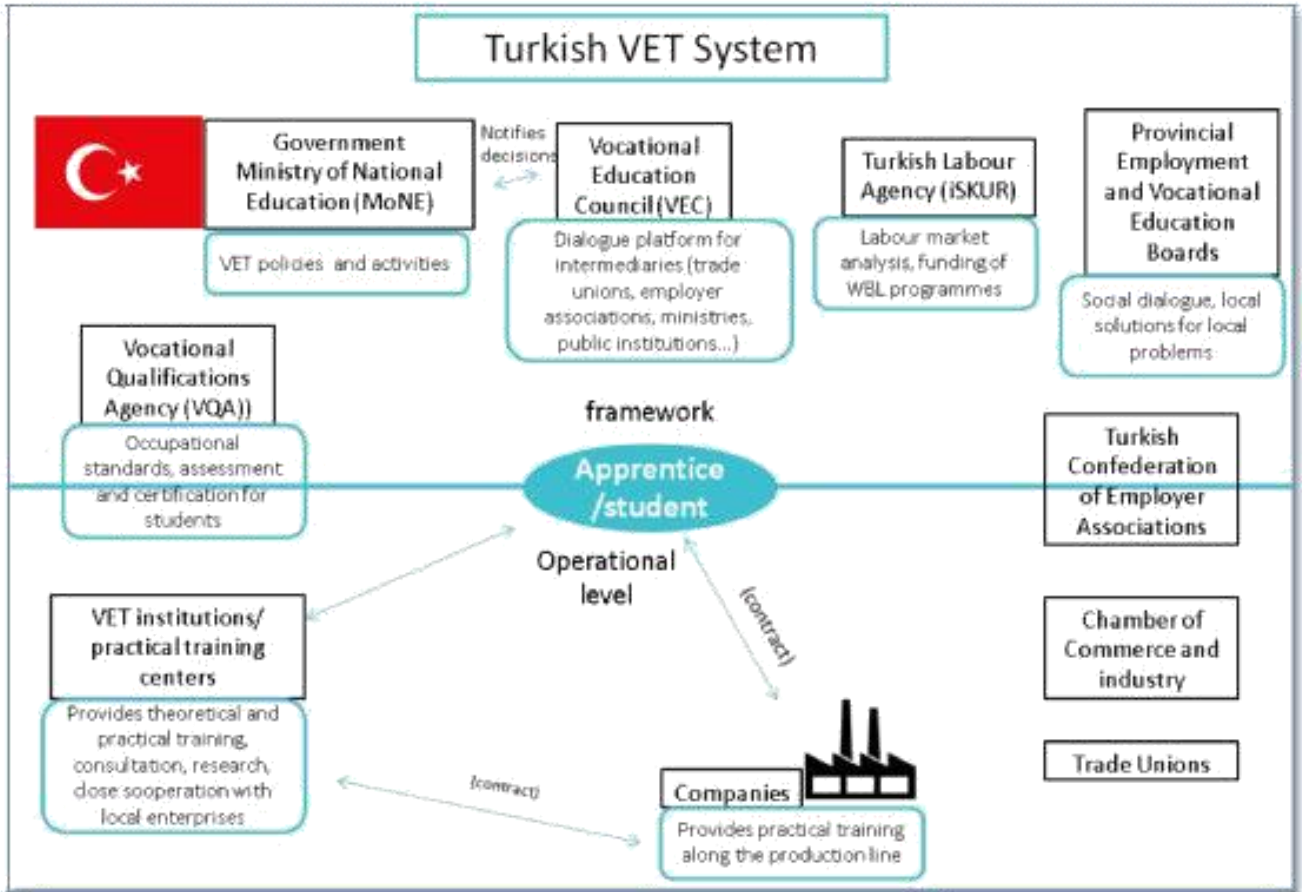
Genel

- İşletmeler ve mesleki eğitim sağlayıcıları, aracı pozisyonlarını güçlendirmelidir.
- Teknik eğitimde aracılardan daha fazla katılımı ve öğretmenlerin yeterliklerinin geliştirilmesi arzu edilir
- Diğer bir öneri, yeterlik düzeylerini sağlamak için beceri eğitimleri boyunca uygulama eğitimi veren öğretmenleri işe almaktır. Bu da çırakların ve mezunların şirkette kalmaları için teşvikler sağlamak açısından önemlidir.
- Şirket tesislerinde ve atölyelerde daha fazla uygulama ve daha yetenekli uygulama eğitmenleri tercih edilir.
- Hükümet, arabuluculara daha fazla sorumluluk vermelidir.
- Hükümet ve MEÖ tedarikçileri, ikili eğitim ve İş Tabanlı Öğrenme'nin kötü şöhretine karşı bir şeyler koymak için bilinçlendirme kampanyaları uygulayabilirler.
- Daha fazla araştırma ya da bir değişim platformu oluşturulması, aracılardan değişen işgücü piyasası ihtiyaçlarına ve endüstri taleplerine hızlı tepki vermesine yardımcı olabilir.

TÜRKİYE

Aracı Kurumlar

Genel bakış



Detaylar

Mesleki eğitim politikaları ve faaliyetleri çoğunlukla 3308 sayılı Kanun çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yürütülmektedir

MOLSS (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), MEB'in insan kaynakları ve çıraklık çalışmalarında işbirliği yaptığı başlıca aktörlerden biridir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR): ÇSGB İŞKUR'un bağlı kuruluşlarından biri olarak ülke çapında iş tabanlı Öğrenme programları uygular ve finanse eder, yılda iki kez işgücü piyasası analizi yapar.

Mesleki Eğitim Konseyi (MEK): MEK, bakanlıkların, kamu kurum ve kuruluşlarının, işverenlerin ve işçilerin temsilcilerinden oluşur. Konsey, bakanlık, ticaret ve işveren sendikaları, kamu kurumları ve sosyal ortakları bir araya getiren kamu-özel sektör ortaklıklarının bir örneğidir. VEC takes

MEK, tüm resmi, yaygın, çıraklık eğitim kurumlarında mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulanması konularında kararlar alır. Konsey kararları Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirilir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları: Sosyal diyalog yöntemi ile “yerel sorunlara yerel çözümler” üretme potansiyeline sahip önemli mekanizmalardır. Farklı kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve akran sağlayarak işsizlikle mücadelede yerel olanakları ve kaynakları seferber etmek için kurulmuştur. Diğer kamu yetkililerinin yanı sıra işçiler, işverenler ve ticaret örgütleri, sanayi odaları ve diğer yerel kuruluş temsilcilerinden oluşur.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (VQA / MYK): MYK, işgücü piyasasının gerektirdiği gerçek yetkinliklere dayalı mesleki standartları geliştirir ve ayrıca öğrenci değerlendirme ve belgelendirme alanında önemli sorumluluklara sahiptir.

Yukarıda belirtilen ana aktörler dışında, Türkiye'de altı ana aracı kuruluş vardır:

İşveren örgütü, çoğu sektörde bir merkezi işveren sendikası ve federasyon birliği ile birleşmiştir:

TİSK (Türkiye İşveren Dernekleri Konfederasyonu), Ticaret ve Sanayi Odası , TOBB, ve bir esnaf örgütü olan TESK (Türk Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu).

Sendika tarafı daha karmaşık ve bölünmüş durumdadır:

- Büyük modern sendika konfederasyonu, TÜRK-İŞ (Türk Sendikaları Konfederasyonu).
 - TÜRK-İŞ, sosyal diyalog düzenlemelerinde ayrıcalıklı bir konuma sahiptir ve hem hükümet hem de işverenlerin bu konfederasyonla işbirliği yapmaktadır.
 - Daha geleneksel ve radikal bir konfederasyon olan HAK-IS (Türk Gerçek İşçi Sendikaları Konfederasyonu) bulunmaktadır. Bazı sektörlerde HAK-IS daha önemlidir ve geleneksel politikalarına rağmen güçlü AB bağları vardır, bu yüzden bazı projelerde işveren ve hükümet ile birlikte yer alır.
 - Modern ve radikal konfederasyon, DİSK (İlerleyen İşçi Sendikaları Konfederasyonu). DİSK, genellikle iyi bir AB bağlantısına sahiptir.

Ayrıca, devlet çalışanlarını temsil eden üç sendika daha vardır .

Aracılar, proje kapsamında müfredat geliştirme, meslek standartları, yaşam boyu öğrenme ve kalite güvencesi gibi çalışma gruplarının toplantılarına katılabilmektedirler. Ayrıca bir mesleki yeterlilik biriminin kurulmasına ilişkin yasa da dahil olmak üzere ulusal bir yeterlilik çerçevesinin geliştirilmesinde aktif rol oynamaktadır.

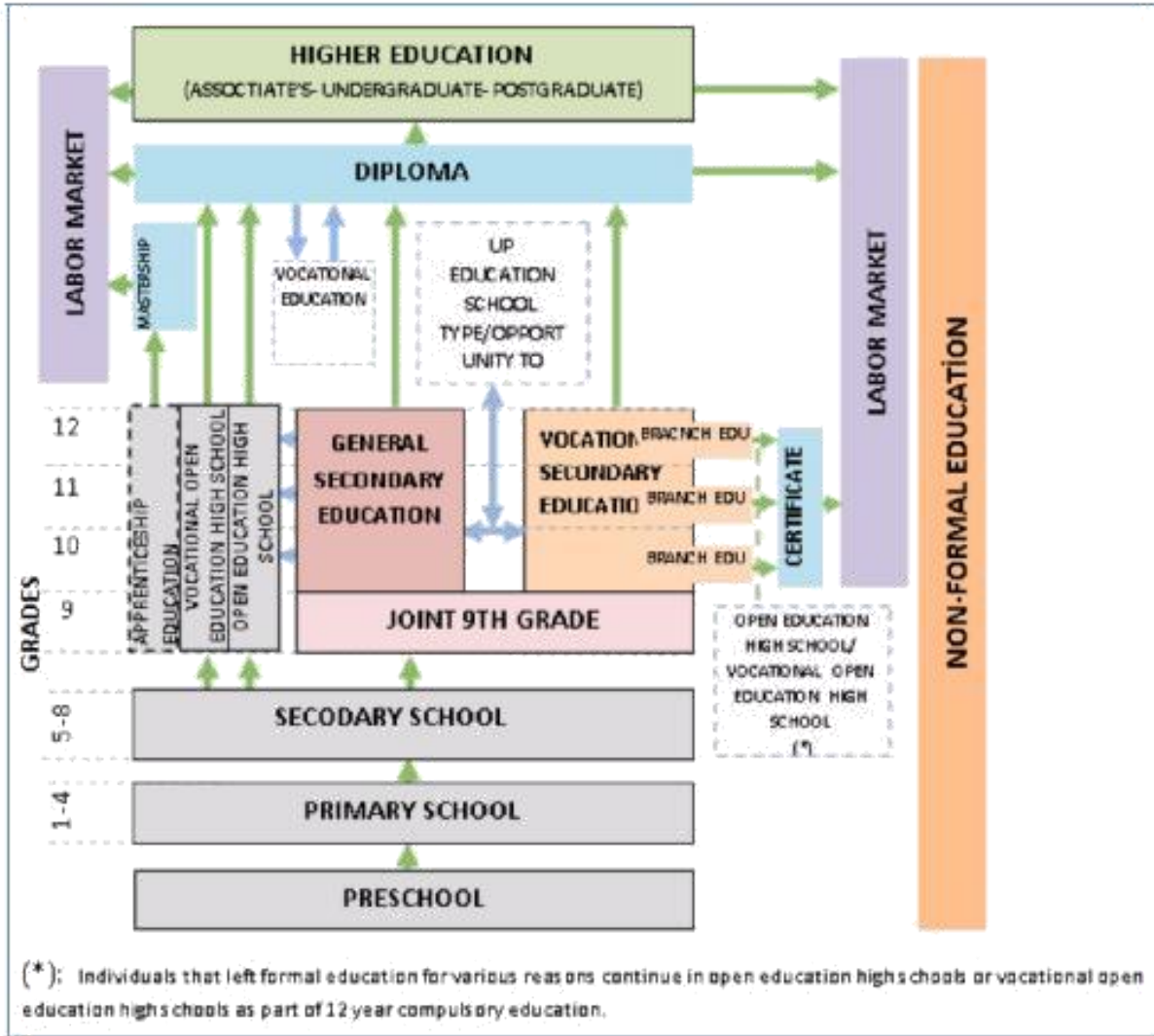
Türkiye'de işgücü piyasasında farklı sektör gruplarından oluşan sendikalar bulunmaktadır. Issues such as employee salaries / wages and social rights between these trade unions and employers' organizations are

Bu sendikalar ve işveren örgütleri arasındaki çalışan maaşları / ücretleri ve sosyal haklar gibi konular, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB) temsilcileri ile ortak bir kararla ele alınmaktadır. Düzenli yıllık toplantılar düzenlenir ve iş gücü piyasası ile işveren kuruluşları arasındaki ulusal anlamda denge ve uyum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sağlanır.

Sendikaların ve işveren örgütlerinin yapılandırılmasında organik veya hiyerarşik bir bağlantı yoktur.

Farklı sektörlerin temsilcileri (Sendikalar ve İşveren Örgütleri) düzenli yıllık toplantılar düzenler ve ulusal ve bölgesel düzeyde işgücü piyasası ve işverenler arasındaki her türlü faaliyette aktif rol alırlar.

Eğitim



Türkiye'de 12 yıllık zorunlu eğitim var. Eğitim örgün eğitim ve yaygın eğitim olarak iki gruba ayrılmıştır. Örgün eğitimde okullarda mesleki ve teknik eğitim uygulanmakta olup, örgün eğitim, mesleki ve teknik eğitim “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” olarak adlandırılmaktadır. Bu okulun eğitim süresi 4 yıldır. Bir meslek alanı seçen öğrenciler, ikinci sınıfta mesleki eğitime başlarlar. Mesleki eğitim teori ve uygulama olarak yapılmaktadır. İşbaşı eğitim yöntemine göre okul atölyelerinde uygulamalı eğitim yapılır. Son yıl, öğrenciler haftada üç gün firmalarda staj yaparlar. Öğrenciler staj yaparken para kazanabilir ve mezun olduktan sonra şirkette işe alınabilirler. Mezun olduktan sonra, bu öğrenciler “teknisyen” ünvanı ile bir şirket kurma yetkisine sahip olabilirler”. Yaygın eğitimde, sertifika programları kapsamında bazı kurslar vardır. 2010 yılından bu yana UMEM adı verilen proje sayesinde kurslar iş temelli eğitim şeklinde uygulanmaktadır. Stajyerler sertifika almak için staj yapmak ve stajı tamamlamak zorundadır. Bu eğitim programlarından yararlanamayanlar için çıraklık sistemi vardır Bu sistemde, gençler okullarda sadece bir gün teorik eğitim alır ve geri kalan zamanlarda şirketlerde çalışırlar.

Türkiyede uygulamalı eğitim her türlü ticari işletmede gerçekleştirilmektedir. 3308 No'lu Mesleki Eğitim Kanunu'nun 18'inci Maddesine göre; Türkiye'de, kamu ve özel kuruluşlar, on veya daha fazla personel istihdam eden kurum ve kuruluşlar, mesleki eğitim veren öğrencilere istihdam ettikleri personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere beceri eğitimi vermektedir. Stajyer, çırak ve çırak adaylarını istihdam edebilmek için, bir işletmenin “nitelikli eğitmen” sertifikası ile personel bulundurması gerekmektedir. Belirli bir düzeyde mesleki eğitim almış olan öğrenciler, pratik eğitim sağlayıcıları ve okullar arasındaki resmi protokollerden sonra uygulamaya başlarlar. Mesleki ve teknik eğitim yasasına göre, Türk İş Kurumu Başkanlığı tarafından, il veya ilçe personel istihdam eden işletmeler, il milli eğitim müdürlüklerine ve bölgedeki yükseköğretim kurumlarına bildirilmektedir.

Uygulamalı eğitim sağlayıcıları şunlardan sorumludur:

- Stajyerlerin işe yönlendirilmesi,
- Öğrencilerin kendi alanları ve dallarına göre yerleştirilmesi ve ön yeterliklerinin belirlenmesi,
- Ortaöğretim ve yüksek öğretim kurumlarından öğrencilerin sertifikalandırma faaliyetlerini yürütmek,
- Ortaöğretim okullarından gelen öğrencilerin okullarındaki mezuniyet öncesi yeterlik sınavına bir komisyon üyesi olarak firmanın kalifiye eğitmenlerini göndermek

Bu beceri sınavı için diğer komisyon üyeleri:

- Okul Teknik Asistan Müdürü,
- Okuldaki ilgili alan şefi,
- Okuldaki ilgili şube şefi,
- İlgili alan Okuldaki öğretmenler

Eğitim Kimler Tarafından Verilir ?

Öğretmen yetiştirmenin ana kaynağı eğitim fakültesidir. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları için öğretmen yetiştiren Teknik Eğitim Fakültesi, Mesleki Eğitim Fakültesi ve Ticaret ve Turizm Fakültesi Fakültesinin kapatılması ve Teknoloji Fakültesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi ve Fakülte Turizm, bu okulların mezunlarının son yıllarda karşılaştıkları istihdam edilebilirlik sorunları ve Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu'nun (YÖK) önerileri nedeniyle Türk Parlamentosu'nun bir kararını müteakip 13 Kasım 2009'da yerini almıştır. Bu yeni fakülteler mühendislik öğrencilerine eğitim vermektedir. Ayrıca, bu fakültelerin mezunları da pedagojik dersleri takip ediyorlarsa teknik veya meslek liselerinde öğretmen olabilirler.

Yukarıda belirtilen Türk Mesleki Yüksek Öğretim Kurumlarından mezun olan meslekî eğitim öğretmenleri, kendi alanlarındaki farklı firmalarda öğretim dışında istihdam edilme esnekliğine sahiptir.

Mesleki öğretmenlerin, eğitim fakültelerinin ilgili alanlarında 4 yıllık lisans diplomasına sahip olmaları gerekmektedir. Yüksek lisans veya doktora yükümlülüğü yoktur. Mühendislik veya Teknoloji fakülteleri mezunları, açılan Yüksek Lisans veya Pedagojik formasyon derslerine katılarak öğretmen niteliğine sahip olabilirler ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki eğitim okullarında öğretmen olabilirler.

Öte yandan, işyerlerinde uygulamalı eğitim “nitelikli eğitmenler” (uygulamalı iş öğretmenleri) tarafından verilmektedir. “Nitelikli bir eğitmen”, ustalık kazanmış, çırak, ustabaşı ve meslek lisesi öğrencilerinin eğitiminden sorumlu olan ve mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişidir. Çoğunlukla nitelikli eğitmen olarak işe alınan mesleki eğitim öğretmenleridir. 10 veya daha fazla öğrenciye mesleki beceri eğitimi verecek işletmeler, bir eğitim birimi kurarlar. Bu birime , ustalık yeterliliğine ve pedagojik eğitimle mesleki yeterliliğe sahip nitelikli eğitmenler / eğitmenler atanır. Mesleki eğitim ve halk eğitim merkezleri tarafından sağlanan pedagojik eğitim kursu, nitelikli eğitmen / öğretim görevlisi sınavına girmek ve nitelikli eğitmen / eğitmen sertifikası almak için şarttır.

İşletmelerde uygulamalı eğitim alan her grup öğrenci için, uygulamalı eğitim oturumlarını izlemek ve değerlendirmek üzere okul tarafından bir koordinatör öğretmeni atanır. Dolayısıyla, okulların uygulamalı eğitim döneminde kurumları ve nitelikli eğitmenleri / eğiticileri inceledikleri söylenebilir.

MEÖ müfredatının hazırlanmasından Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Müfredat ve Öğretim Materyalleri Bölümü sorumludur.

Bölümün sorumluluk alanları şunlardır :

- İşgücü piyasasının ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alarak mesleki ve teknik eğitim ile ilgili öğretim programlarını hazırlamak,
- Hazırlanan müfredatı ve haftalık ders programlarını Eğitim Kuruluna sunmak
- Ders kitaplarını, elektronik kitapları ve ders içeriğini hazırlamak,
- Ders kitaplarına ve eğitim materyallerine ilişkin araştırma ve geliştirme çalışmalarını yürütmek, hazırlanan ders kitaplarını Eğitim Kuruluna sunmak
- Alanlara ve dallara göre ölçülebilir yeterlikleri tanımlamak
- Yurt dışında uygulanan program içeriğinin değerlendirilmesi ve tanınmasını sağlamak

Türkiye'deki MEÖ sistemi farklı seçenekler içermektedir:

- Mesleki ve teknik lise tarafından uzman işçi ve teknisyenlerin yeterlilikleri için eğitim
- İşletmeler ve mesleki eğitim merkezleri arasında işbirliği olarak çıraklık
- Yaygın eğitim, mesleki eğitim merkezleri tarafından sağlanmaktadır

Hedef Grup

Örgün mesleki eğitim ve öğretim sağlayıcıları belirli hedef gruplar için özel eğitim programları sunmazlar, ancak yaygın ve yaygın eğitim (açık meslek liseleri, mesleki eğitim merkezleri, kamu eğitim merkezleri vb.) çerçevesinde her yaş grubuna mesleki eğitim hizmetleri verilir.

Türkiye İş Kurumu ayrıca işverenlerle iş birliği yaptıktan sonra 15 yaşından büyük işsizlere mesleki eğitim ve öğretim sunmaktadır.

Müfredat / Belgelendirme / Değerlendirme / Modernizasyon

Milli Eğitim Bakanlığı 1993 yılından beri modüler MEÖ müfredatı geliştirmektedir. Özellikle, AB tarafından finanse edilen MEGEP projeleri aracılığıyla yetkinlik tabanlı modüler MEÖ müfredat geliştirme çalışmaları 2002'den beri yoğunlaştırılmıştır. Bu kapsamda 17 iş ve 9 branştaki 9-10-11-12. Sınıflardaki programlar Proje kapsamında geliştirilerek Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır. 8 referans seviyesinden oluşan Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (EQF), TC Milli Eğitim Bakanlığı tarafından benimsenmiş ve Yeterlilikler Çerçevesi'nin 8 referans seviyesine göre yetkinlik bazlı modüler MEÖ müfredatı geliştirilmiştir. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin ilk 4 referans seviyesi (1, 2, 3 ve 4. seviye) MEB 'İN , geri kalanı (5, 6, 7 ve 8. seviyeler) ise Yükseköğretim Kurulu'nun (CoHE) sorumluluğundadır.

İşletmelerde mesleki eğitim alan öğrenciler beceri eğitiminin değerlendirilmesi için ders yılının son haftasında beceri sınavına alınırlar. Bu sınav, sınav komisyonunun kararına uygun olarak, beceri özelliklerine göre sözlü/ yazılı olarak uygulanır. Beceri sınavları, “meslek sahibinin nitelikli eğitmeni veya eğitmeni, okuldaki ilgili alanın alan / bölüm / çalıştay / laboratuvar şefi, alan öğretmenleri ve bu meslekte işveren organizasyonunu temsil eden üyeler tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından yürütülür. Beceri sınav puanı, iş dosyasının skoru ve sınav değerlendirmesinden sonra alınan puanların toplamıdır. Beceri testi 100 puan üzerinden değerlendirilir. Bunun yüzde 80'i sınav ve yüzde 20'si iş dosyası tarafından verilmektedir.

Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi, 2007'den bu yana Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine uygun olarak Mesleki Yeterlilikler Kurumu tarafından yürütülmekte ve ekonomik sektörlerin yönlendirdiği ulusal meslek standartlarına dayanan, kalite güvence altına alınmış mesleki nitelikler sistemi geliştirmektedir. Bu sistem sürekli mesleki eğitim için nitelikler sağlar.

MEÖ 'nün sağlanması merkezidir . Çerçeve müfredatı ulusal düzeyde belirlenir.

MEB, Türkiye'deki eğitimden sorumlu ana organdır. Araştırmalar çoğunlukla MEB Eğitim ve Öğretim Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından yürütülmektedir.

Mesleki eğitim ve işgücü piyasası araştırma ve analizi konusunda, sosyal taraflar da araştırma faaliyetlerinde yer almaktadır.

Örneğin, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) işgücü piyasası analizini yılda iki kez yapmakta ve bu analizler, politika yapıcılarının uzun vadeli öncelikleri ve stratejik perspektiften gelen hedefleri göz önünde bulundurarak mesleki eğitim konusunda tutarlı kararlar almalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, bu anketlerin, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun insan kaynaklarının yetiştirilmesinin yanı sıra, mesleki eğitim ile istihdam arasındaki bağlantıyı güçlendirmeye önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir.

Türkiye'de 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 18'inci Maddesine göre; kamu ve özel kuruluşlar, on veya daha fazla personel istihdam eden işletmeler, istihdam ettikleri toplam personel sayısının yüzde beşinden az olmayan mesleki ve teknik eğitim öğrencileri yetiştirmek zorundadır.

Yirmiden fazla çalışanı istihdam eden işletmelerde, asgari ücretin en az yüzde 30'u ve yirmiden az çalışanı olan işletmelerde ise asgari ücretin en az yüzde 15'i ödenir.

Bunun dışında, işletmeler stajyer tarafından iş yerine getirilen ekonomik değere göre ek ücret öderler. Otomotiv (kaporta, boya, montaj), mobilya, metal (kaynak asistanı) sektörlerinde çıraklar hemen üretime alınabilir ve işletme kar edebilir.

İş Temelli Öğrenim

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), MEÖ'nün artan önemini dikkate almaktadır. MEÖ'yü temel almayı hedeflemektedir :

- İş piyasasının talepleri ve gereksinimleri;
- Katılımcı yaklaşım;
- MEÖ mezunlarının uluslararası istihdam edilebilirliği; ve
- Sürekli gelişim ve kalite iyileştirme.

Sosyal Kabul:

Dünyadaki herhangi bir ülkede olduğu gibi, Türkiye'de MEÖ ile ilgili kamu algısının, düzeltilmesi gereken birtakım boyutları vardır. Örneğin, genel akademik öğrenim çoğu ebeveyn tarafından MEÖ'den çok daha fazla kabul görmektedir; çünkü kamu, mesleki öğrenime giden öğrencilerin daha az yetenekli olduklarını ve akademik öğrenimde öğrencilerin daha zeki olduğunu ve hayatlarında daha iyi olacaklarını bilmektedir. Ancak, Türkiye'de uygulanan reform, doğrudan akademik ve mesleki rotaların paritesine yönelik değildir. Bunun yerine, iyi uygulamaların bazı gerçek örnekleri aracılığıyla Mesleki Eğitimin desteklenmesine odaklanır. Öte yandan, bu önyargının, özellikle yakın tarihli MEÖ reform programları (örneğin, MVET projeleri ve HARVEST projeleri gibi) sayesinde yavaş yavaş yıkıldığını bilmek de iyi olacaktır.

MEÖ hakkındaki kamu algısının, herhangi bir olumsuz tablo yaratmadığı ve herkesin seçebileceği normal öğrenme akışlarından biri olarak kabul edildiği bir noktaya gelene kadar hala uzun bir yol var. Bu hedefe ulaşmak için; Bakanlık; bilgilendirme seminerleri, kariyer günleri, girişimcilik konferansları, hayat boyu öğrenme seminerleri, MEÖ Bilgi Merkezleri kurulması gibi çeşitli etkinlikler düzenlemektedir.

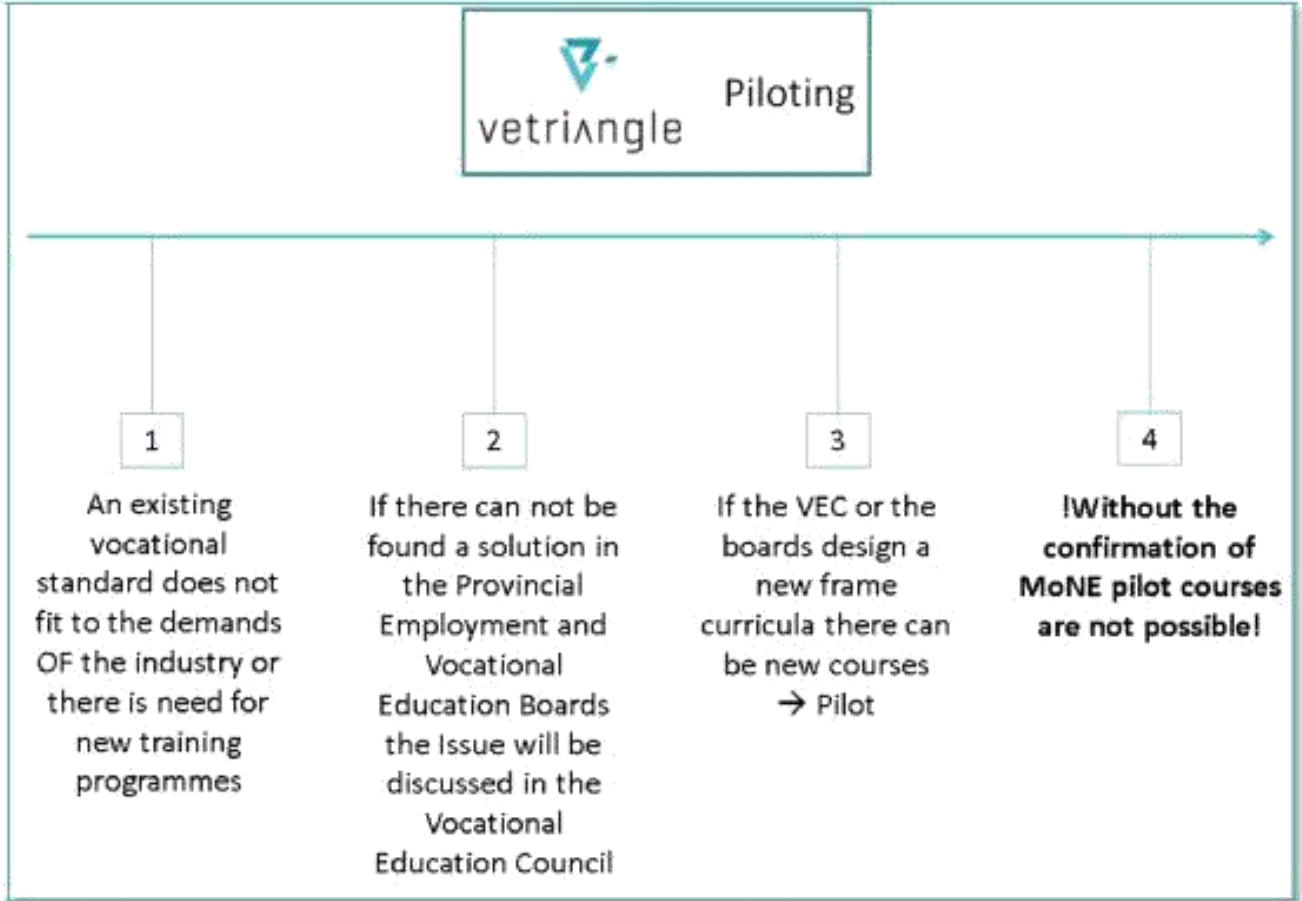
Bu bağlamda Bakanlık yakın zamanda “Ulusal Kariyer Bilgi Sistemi” adlı bir çevrimiçi portal başlattı.. Kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmeti olan sistem, herkes için kariyer planlama amacıyla kullanılacaktır. Bu nedenle işsiz insanlar ve işlerini değiştirmek isteyenler de portaldan çok faydalanacaklardır. Temel terimlerle kariyer planlaması yapmak isteyen bir kişi soruların bir listesini yanıtlar, sistem tarafından hazırlanan profili kendi başına okur ve kariyer fırsatlarını belirler.

Sorunlar / Zorluklar

Türkiye'deki merkezi VET sistemi, sektörün yerel taleplerini ve ihtiyaçlarını ele almayı zorlaştırmaktadır. Merkezi organizasyonlara ve kurumlara yönelik açıkça bölünmüş sorumlulukların ve görevlerin avantajı, bölgesel veya yerel farklılıkları telafi edemez ve endüstriyel taleplerdeki hızlı değişimlere tepki vermek için yeterince esnek değildir. Bunun bir örneği, yeni içerikleri test etme veya MEB'in izni olmadan pilot kurslar yapma imkânsızlığında bulunabilir.

Bununla ilgili bir başka konu, işverenler ve mesleki eğitim karar vericileri arasında diyalogun olmamasıdır. Bu tür bir çalışma kağıt üzerinde VEC gibi kurumlarda geçmesine rağmen, yeterli bir şekilde yapılmadığı için gerçekte etkisiz ve verimsiz hale gelir.

Eğitim/ En İyi uygulama



Türkiye'de çıraklık modeline hangi sektörler ve meslekler uygundur? Information technologies

- Gemi yapımı
- İnşaat teknolojisi
- Chemical technology
- Elektrik-Elektronik Teknolojisi
- Mücevher Teknolojisi

- Makine teknolojisi
- Baskı teknolojisi
- Metal teknolojisi
- Mobilya ve iç dizayn
- Motorlu taşıt teknolojisi
- Plastik teknolojisi
- Seramik ve cam teknolojileri
- Tarım
- Tekstil teknolojisi
- Kurulum teknolojisi ve klima

Öneriler

Genel

- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemi oldukça merkezileştirildiği ve çok sayıda yanlısı ve aracıya sahip olduğu için, özellikle pilot kursları veya yeni içeriklerin test edilmesi söz konusu olduğunda, uzun vadede eğitim sisteminin daha verimli hale getirilmesi etkili olabilir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları için daha fazla yeterlilik ve sorumluluk bir seçenek olabilir.
- Bu merkezileşme nedeniyle, yerel taleplere daha güçlü bir şekilde odaklanmak ve tüm araçlarla yerel bir VEC uygulamak için ilginç bir yaklaşım olabilir. Bu, sendikaların ve işveren derneklerinin işbirliğine ilişkin bir ek olarak ilginç olabilir.
- Araçların yerel ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilecek yerel şubeler için daha fazla yeterlilik →
Aşağıdan yukarıya yaklaşımlar teşvik edilmelidir

IO2'ye geçiş

MAI, bu fikri çıktıyı IO2 için bir model müfredatı geliştirmek için temel olarak kullanacaktır. Sinerjiler, arabulucuların rolüne ve aralarındaki olası yeni bağlantılara göre kullanılabilir. Müfredat geliştirmekten sorumlu olan farklı ülkelerde kurum / kuruluşun farklı sorumluluk ve görevleriyle doğrudan bir bağlantı bulunabilir. İyi bir zm, IO2 için müfredatın geliştirilmesinde farklı sosyal ortakları dahil etmek olabilir. Eğitim sağlayıcıların (meslek okulları ve işletmeler) yanı sıra, öğrenciler ve çıraklar kendilerini müfredat, ğretim materyalleri ve öğrenme hedeflerinin gelişimine dahil edebilirler.

- ME sağlayıcıları ve işletmeleriyle birlikte öğrenciler / çıraklar gelişim sürecine dahil edilmelidir
- Ayrıca müfredatın esnek kısımlarını tasarlayabilirler
- Tüm katılımcı araçlarla bir yuvarlak masa gibi bir danışma / tartışma platformu olmalıdır.
- Daha sonraki proje sürecinde pilotun ıraklık yapmaması durumunda, staj, işe yerleştirme faaliyetleri gibi ek önlemler alınmalıdır

Uygulamalı eğitim içerikleri ve şirket içi eğitim için, sadece eğitimi değil, yetkinlik ve modüler ğretim yaklaşımlarında da eğitimi ve kalifiye eğitmenlere sahip olmak önemlidir. Mesleğe özgü iş deneyiminin yanı sıra didaktik ve pedagojik becerilere de sahip olmaları gerekir. Günün sonunda, çıraklar için de bir akıl hocası olmalıdır. Bu mentorluk rolü, işletmelerin çırakları hiçbir şekilde eğitmedikleri korkusu için de olası bir çözüm olabilir, çünkü diğer kurumlar onları tazminatsız olarak işe alırlar. Danışmanı ve kuruma olumlu bir ilişki kuran bir çırak ayrılmadan önce iki kez düşünecektir. Bu nedenle uygulayıcı eğitmenin rolü gerçekten önemlidir ve başarılı bir pilot kurs veya ıraklık için göz ardı edilmemelidir. Sonuç olarak, eğitim şirketlerinin eğitmenler için beceri profilleri geliştirmeleri ve bu pozisyonlarda işe alma konusunda biraz çaba sarf etmeleri yararlı olabilir. Ayrıca, okul öğretmenleri ile birebir-öğrenme, pedagojik / didaktik eğitim veya özel tanıtım girişimleri gibi ek önlemler, nitelikli eğitim personelinin etkisini artırmak için iyi bir yol olabilir.

Uzun vadede, sadece bir şirketle eğitim işbirliklerini uygulamak değil aynı zamanda aynı sektördeki farklı şirketler arasındaki eğitim işbirliklerini desteklemek için de yararlı bir yaklaşım olabilir. Bu, zellikle KOBİ'ler için değerli bir faktör olan, ancak eğitim içerikleri ve müfredatlar üzerinde olumlu etkileri olan şirketler için eğitim maliyetlerini azaltır.

Dikkate alınacak son bir husus, Almanya'daki gibi bütünsel bir yetkinlik bazlı yaklaşım ile İspanya'da olduğu gibi güçlü bir modüler odak arasında makul bir denge kurmaktır. Bu tür aşır sistemi yaklaşımlar arasında bir yerde dengeli bir yaklaşım çoğu sistem değişikliği için en uygun olanıdır.

PROJECT PARTNERS:



The publication is available at the website: www.vetriangle.eu

Publication implemented with the financial support of the European Commission.

The publication reflects only the position of its authors, the European Commission and the Erasmus + National Agency are not responsible for its substantive content. Free publication.



acting together



vetriangle

vetriangle.eu



Erasmus+

Funded by the European Union