



vetriangle
acting together

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) Üçgeni
aracılığıyla İş Temelli Öğrenmenin tanıtımı

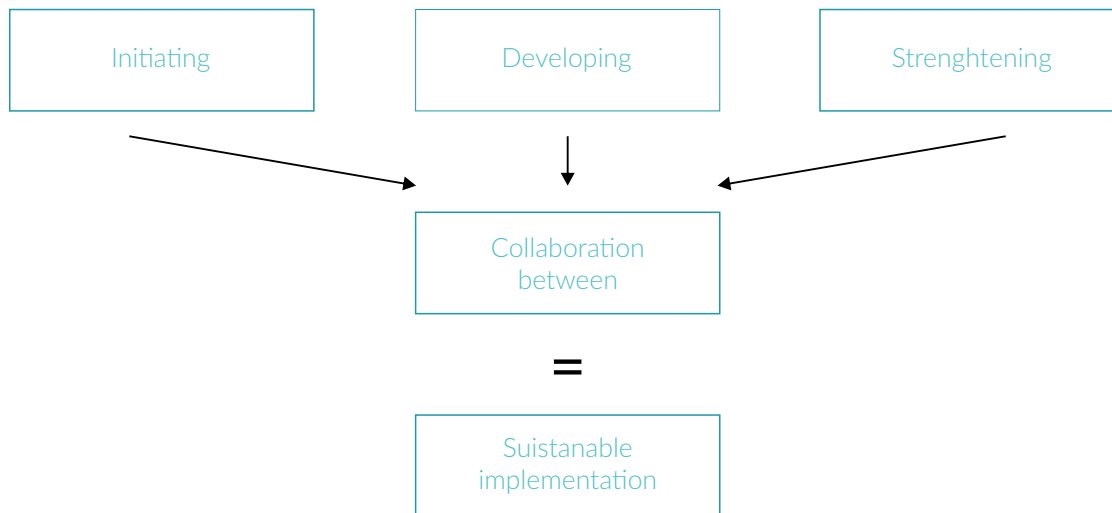
016-1-PL01-KA202-026592

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

VETriangle

Intellectual Output No 4

Process development strategy



016-1-PL01-KA202-026592

Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) Üçgeni aracılığıyla İş Temelli Öğrenmenin tanıtımı

Fikri Çıktı No 4

Süreç geliştirme stratejisi

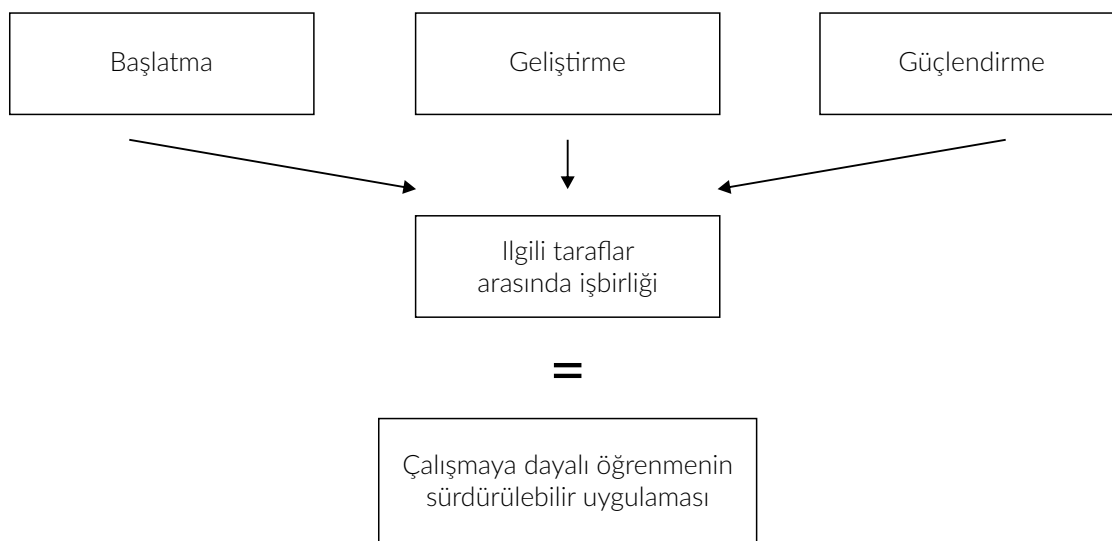


Table of content

1. Overview of VET Networks	► 01	7. Tools for ensuring quality of WBL	► 26
2. Overview of VET Systems in partner countries	► 04	7.1. Practical tools for students and enterprises	► 27
2.1. Germany	► 05	7.1.1. Matching learners and work placements	► 27
2.2. Lithuania	► 06	7.1.2. Preparing students for work placements	► 27
2.3. Poland	► 07	7.1.3. Skills checklist	► 28
2.4. Spain	► 08	7.1.4. Personal learning plans	► 28
2.5. Turkey	► 09	7.1.5. Debriefing with enterprises and students	► 28
3. Social Partner Role in VET System	► 10	7.1.6. Modern educational solutions	► 28
4. Analysis of WBL types in VET observed in partner countries	► 12	7.1.7. Quality of training	► 30
5. Case studies on school-company partnerships	► 14	8. Strategies and methods for increasing attractiveness of VET	► 31
5.1. Germany	► 15	8.1. Germany	► 32
5.1.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 15	8.1.1. Promoting participation in IVET	► 34
5.1.2. Trained personnel shortage	► 15	8.1.2. Promoting participation in CVET	► 38
5.1.3. Training practices	► 16	8.1.3. CVET for the unemployed	► 38
5.1.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 16	8.2. Lithuania	► 38
5.1.5. Preparation of training programmes	► 16	8.2.1. Bringing general education and VET closer together	► 38
5.1.6. Evaluation of training programmes	► 16	8.2.2. Measures to improve mobility between VET and higher education	► 40
5.2. Lithuania	► 18	8.2.3. Incentives for youth	► 40
5.2.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 18	8.2.4. Incentives for employers and employees	► 40
5.2.2. Trained personnel shortage	► 18	8.3. Poland	► 42
5.2.3. Training practices	► 18	8.3.1. Incentives for learners	► 42
5.2.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 18	8.3.2. Support for education providers	► 44
5.2.5. Preparation of training programmes	► 18	8.3.3. Support for enterprises	► 46
5.2.6. Evaluation of training programmes	► 18	8.4. Spain	► 46
5.3. Poland	► 20	8.4.1. Incentives for learners	► 48
5.3.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 20	8.4.2. Incentives for companies	► 48
5.3.2. Trained personnel shortage	► 20	8.4.3. Incentives for training centres	► 48
5.3.3. Training practices	► 20	8.5. Turkey	► 48
5.3.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 21	8.5.1. VET strategy and action plan	► 48
5.3.5. Preparation of training programmes	► 21	8.5.2. Incentives for learners	► 50
5.3.6. Evaluation of training programmes	► 21	8.5.3. Incentives for companies	► 52
6. Tools for effective WBL	► 24	8.5.4. Incentives and opportunities for teachers/trainers	► 52
		9. Strategies and methods for involving SMES/Social partners in VET	► 53
		9.1. Patron class	► 54
		9.2. Industry clusters	► 56
		9.3. Professional trips and study visits	► 56
		9.4. Study visits in enterprises	► 56
		10. Policy Recommendations on Raising Awareness of VET	► 58
		11. Description of the strategy paper	► 60
		12. European Added Value	► 62

© Kielecki Park Technologiczny 2018

Project partners:



İçindekiler listesi

1. MEÖ Ağlarının Tanıtılması	► 01
2. Ortak Ülkelerde Mesleki Eğitim Sistemlerine Genel Bakış	► 04
2.1. Almanya	► 05
2.2. Litvanya	► 06
2.3. Polonya	► 07
2.4. İspanya	► 08
2.5. Türkiye	► 09
3. MEÖ sistemlerinde sosyal ortak rolü	► 10
4. Ortak ülkelerde gözlemlenen MEÖ'de iş temelli öğrenme tiplerinin analizi	► 12
5. Okul-şirket ortaklıkları üzerinde durum çalışmaları	► 14
5.1. Almanya	► 15
5.1.1. MEÖ sektöründen iş piyasası talebi ve beklentileri	► 15
5.1.2. Vasıflı eleman eksikliği	► 17
5.1.3. Eğitim uygulamaları	► 17
5.1.4. Eğitim programlarının uygunluğu ve kullanışlılığı	► 17
5.1.5. Eğitim programlarının hazırlanması	► 17
5.1.6. Eğitim programlarının değerlendirilmesi	► 17
5.2. Litvanya	► 19
5.2.1. MEÖ sektöründen iş piyasası talebi ve beklentileri	► 19
5.2.2. Yetiştirilmiş eleman eksikliği	► 19
5.2.3. Eğitim uygulaması	► 19
5.2.4. Eğitim programlarının yararlılığı ve uygunluğu	► 19
5.2.5. Eğitim programlarının hazırlanması	► 19
5.2.6. Eğitim programlarının değerlendirilmesi	► 19
5.3. Polonya	► 22
5.3.1. MEÖ sektöründen iş piyasası talebi ve beklentileri	► 22
5.3.2. Yetiştirilmiş eleman eksikliği	► 22
5.3.3. Eğitim uygulaması	► 23
5.3.4. Eğitim programlarının yararlılığı ve uygunluğu	► 23
5.3.5. Eğitim programlarının hazırlanması	► 23
5.3.6. Eğitim programlarının değerlendirilmesi	► 23
6. Etkili iş temelli öğrenme için araçlar	► 24
7. İş temelli öğrenmenin kalitesinin sağlanması için araçlar	► 26
7.1. Öğrenciler ve şirketler için pratik araçlar	► 27
7.1.1. Öğrenenlerin iş yerleriyle eşleştirilmesi	► 27
7.1.2. İşyerleri için öğrencilerin hazırlanması	► 27
7.1.3. Beceri kontrol listesi	► 29
7.1.4. Kişisel öğrenme planları	► 29
7.1.5. Öğrenci ve işletmeler arasında bilgilendirme	► 29
7.1.6. Modern eğitim çözümleri	► 29
7.1.7. Eğitim kalitesi	► 30
8. MEÖ etkileşimin artmasına yönelik stratejiler ve yöntemler	► 31
8.1. Almanya	► 33
8.1.1. Başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretime destekleme katılımı	► 35
8.1.2. MEÖ Katılımı Teşvik Etmek	► 39
8.1.3. İşsiz kişiler için sürekli MEÖ	► 39
8.2. Litvanya	► 39
8.2.1. Genel Eğitimi ve MEÖ birbirine yaklaştırılması	► 39
8.2.2. MEÖ ve Yüksek Eğitim arasındaki hareketliliğin artırılması için yönelik önlemler	► 41
8.2.3. Gençlik için teşvikler	► 41
8.2.4. İşveren ve çalışanlar için teşvikler	► 41
8.3. Polonya	► 43
8.3.1. Öğrenenler için teşvikler	► 43
8.3.2. Eğitim sağlayıcıları için destek	► 45
8.3.3. Şirketler için destek	► 46
8.4. İspanya	► 46
8.4.1. Öğrenenler için teşvikler	► 49
8.4.2. Şirketler için teşvikler	► 49
8.4.3. Eğitim merkezleri için teşvikler	► 49
8.5. Türkiye	► 49
8.5.1. MEÖ strateji ve eylem planı	► 49
8.5.2. Öğrenenler için teşvikler	► 51
8.5.3. Şirketler için teşvikler	► 52
8.5.4. Öğretmen / antrenörler için teşvik ve fırsatlar	► 52
9. Sosyal ortaklar ve KOBİ'lerin MEÖ'e katılımları için strateji ve yöntemler	► 53
9.1. Himaye edilen sınıf	► 55
9.2. Endüstriyel kümeler	► 57
9.3. Seyahat ve öğrenim ziyaretleri	► 57
9.4. Şirketlere öğrenim ziyaretleri	► 57
10. MEÖ'in Farkındalığının Artırılmasına İlişkin Politika Önerileri	► 58
11. Strateji Belgesinin tanımı	► 60
12. Avrupa Katma Değeri	► 62

1 | Overview of VET Networks

MEÖ Ağlarının Tanıtılması

The EU member states are facing the challenge of reforming and adapting their VET systems to the requirements of new socio-economic context. One of the most important tasks is to sustain and develop co-operation and partnership networks between different stakeholders.

The observed lack of experience, especially in case of post-communist countries, requires investigating the possibilities to transfer the "good practice" in VET network development. Therefore the experiences of countries which already possess well developed theoretical models and practices of such cooperation networks present interesting and useful source of information in this field. The guidelines for the creation and development of the regional VET partnership and cooperation networks can be found on the recommended websites mentioned below.

Cedefop

The European Centre for the Development of Vocational Training works to strengthen European cooperation and provide the evidence on which to base European VET policy. Cedefop's added value is the high quality of its comparative analyses and expertise gathered through research and networking.
www.cedefop.europa.eu

SkillsNet

Cedefop's network of experts on skills analysis and forecasting.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet

ReferNet

Cedefop's network of institutions created to provide information on national vocational education and training (VET) systems and policies in the EU Member States, Iceland and Norway.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet

CareersNet

Cedefop's network for lifelong guidance and career development.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet

EfVET

European Forum of Technical and Vocational Education and Training - association which has been created by and for providers of technical and vocational education and training (TVET) in all European countries.
www.efvet.org

EUproVET

EUproVET is a representational platform for European VET providers.
www.euprovet.eu

EQAVET

European Quality Assurance in Vocational Education and Training brings together the EU Member States, the Social Partners and the European Commission to develop and improve quality assurance in European VET systems within the context of the implementation of the European Quality Assurance Reference Framework.
www.eqavet.eu

VETNET

The Vocational Education and Training Network covers a broad range of research areas, such as: comparison of VET cultures and Governance of VET systems, qualification frameworks, competence assessment, teachers' and trainers' professional development, careers, transitions and guidance & counselling, work-based learning, partnership of learning venues, social issues in VET and social impact of VET provision, pedagogic support by digital media.

AB üyesi ülkeler, MEÖ sistemlerini yeni sosyo-ekonomik bağlamın gereklerine uygun hale getirme ve uyarlama zorluğuyla karşı karşıyadır. En önemli ödevlerinden biri, farklı paydaşlar arasında işbirliği ve ortaklık ağlarının sürdürülmesi ve geliştirilmesidir.

Gözlemlenen deneyimsizlik, özellikle komünizm sonrası ülkelerde; MEÖ ağlarının gelişmesinde 'good practice' /iyi uygulama/'nın aktarma imkânlarının araştırılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, bu tür işbirliği ağlarının iyi geliştirilmiş teorik modelleri ve pratiklerine sahip olan ülkelerin deneyimleri, bu alanda ilginç ve yararlı bilgi kaynakları sunmaktadır. Bölgesel MEÖ ortaklığı ve işbirliği ağlarının oluşturulması ve geliştirilmesi için yönergeler, aşağıda belirtilen web sitelerinde bulunabilir.

03

Cedefop

Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi, Avrupa işbirliğini güçlendirmek ve Avrupa MEÖ politikasının dayandığı kanıtları sağlamak için çalışır. Cedefop'un katma değeri; araştırma ve ağ oluşturma yoluyla elde edilen karşılaştırmalı analiz ve ekspertizlerinin yüksek kalitesidir.
www.cedefop.europa.eu

SkillsNet

Cedefop'un beceri analizi ve öngörü konusunda uzman ağı.



ReferNet

Cedefop'un kurum ağı; AB Üye Devletleri, İzlanda ve Norveç'teki ulusal mesleki eğitim ve öğretim sistemleri ve politikaları hakkında bilgi sağlamak amacıyla oluşturulmuştur.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet

CareersNet

Hayat boyu rehberlik ve kariyer gelişimi için Cedefop'un ağı.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet

EfVET

Tüm Avrupa ülkelerinde teknik ve mesleki eğitim ve öğretim sağlayıcıları için ve onun tarafından oluşturulan Avrupa Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Forumu.
www.efvet.org

EUpromET

EUpromET, Avrupa MEÖ tedarikçileri için bir temsil platformudur.
www.eupromet.eu

EQAVET

Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kalite Güvencesi, Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesi'nin uygulanması bağlamında Avrupa MEÖ sistemlerinde kalite güvencesini geliştirmek için AB Üye Devletleri, Sosyal Ortaklar ve Avrupa Komisyonu'nu bir araya getirmektedir.
www.eqavet.eu

VETNET

Mesleki Eğitim ve Öğretim Ağı, geniş bir araştırma alanı kapsamakta; MEÖ kültürleri ve sistemlerinin yönetilmesinin karşılaştırılması, yeterlilik çerçeveleri, yetkinlik değerlendirmesi, öğretmen ve eğitimcilerin mesleki gelişimi, kariyerleri; geçişler, rehberlik ve danışmanlık, çalışmaya dayalı öğrenme, öğrenme alanlarında ortaklık, MEÖ'in sosyal sorunları ve MEÖ'in sosyal etkisi, dijital medya tarafından pedagojik destek.
www.eera-ecer.de/networks/network2/



2 | Overview of VET Systems in partner countries

Ortak Ülkelerde Mesleki Eğitim Sistemlerine
Genel Bakış



The focus of IO1 was on the role of intermediaries in partner countries. The infographics below shed light upon the current practices and main actors in VET systems in partner countries. The German System of Dual Education and its specific roles and responsibilities for intermediaries served as a reference and as a role model in IO1, although reasonable balance between a holistic competence based approach like in Germany and a strong modular focus like in Spain was recommended as the most suitable for system changes.

Birinci fikri çıktının odak noktası, ortak ülkelerdeki sosyal ortakların rolü üzerineydi. Aşağıdaki infografikler, ortak ülkelerdeki MEÖ sistemlerinde olan mevcut uygulamalara ve ana aktörlere ışık tutmaktadır. Fikri çıktı No1'de, Almanya'daki bütünsel yetkinlik bazlı yaklaşım ile İspanya'daki güçlü modüler odak arasındaki makul denge, sistem değişiklikleri için en uygun olanı olarak önerilmekle birlikte, Alman Çift (Dual) Eğitim Sisteminin sosyal ortaklar için özel rolleri ve sorumlulukları bir referans ve bir rol model olarak ele alınmıştır.

2.1. Germany ► Almanya

German dual VET system | Almanya Çift MEÖ Sistemi

Employer associations
Representation
of corporations, consultation

İşveren dernekleri
Şirketlerin temsili, danışma

Government (federal/state)
Provides legal framework
Funding and supervision

Hükümet (federal veya eyalet)
Yasal çerçeve sağlar
finansman ve denetim

**Federal Institute for
Vocational Training (BIBB)**
Provides services, develops
VET, reaseraches, advisory
capacity

**Mesleki eğitimi Federal
Enstitüsü (BIBB)**
Hizmetler sağlar, MEÖ
geliştirir, danışman sıfatı

**Chambers of commerce
and crafts**
**Association of German Chambers
of Commerce
and industry (DIHK)**
Cetifies trainers, provides exams
for apprentices, consultation

Ticaret ve Zanaat Odaları
**Alman ticaret ve sanayi odaları
(DIHK)**
Anternör tesdik eder, çiraklar için
sınavlar sağlar, danışma

framework | çerçeve

**Apprentice
Çirak**

operational level | operasyonel seviye

(contract)
(İletişim)

Private VET providers
Provides training,
consultation, researches

Özel VET sağlayıcıları
Antrenman, danışmanlık
ve araştırmalar sağlar

Trade unions
Consultation and advice

Sendikalar
Üyeleri toplu temsil organi
olarak temsil eder

Companies
Provides practical training

Şirketler
Pratik eğitim sağlar

Vocational school (public)
Provides theoretical profession
specific training

Meslek okulu (kamu)
Teorik mesleğe özel eğitim sağlar

Lithuanian VET system | Litvanya MEÖ Sistemi

Government Ministry of Education and Science
Shapes VET policy and qualifications for the vocational educational system as a whole

Hükümet Eğitim ve Bilim Bakanlığı
Mesleki eğitim sistemi için MEÖ politikası ve niteliklerini bir bütün olarak şekillendirir

VET Development centre
Development of qualification standards, quality management, methodology

MEÖ Gelişim Merkezi
Nitelik standartların geliştirilmesi

Accredited content, competence and assesment body

Akredite edilmiş içerik, yeterlilik ve değerlendirme kuruluşu

Municipalities
Belediyeler

Employer associations
Lobbying communicating demands of enterprises and industry

framework | çerçeve

Apprentice Öğrenci

operational level | operasyonel seviye

VET institutions /practical training centers
Provides theoretical and practical training, consultation, research, close cooperation with local enterprises

MEÖ enstitüler / Pratik eğitim merkezleri
Teorik ve pragmatik eğitim, danışma, araştırma, yerel işletmeler ile yakın elbirliğini sağlar

Companies
Provides practical training along the production line

İşletmeler
Üretim dalı yanına pratik eğitimi sağlar

İşveren dernekleri
İşletmeler ve Sanayinin Lobi, iletişim talepleri

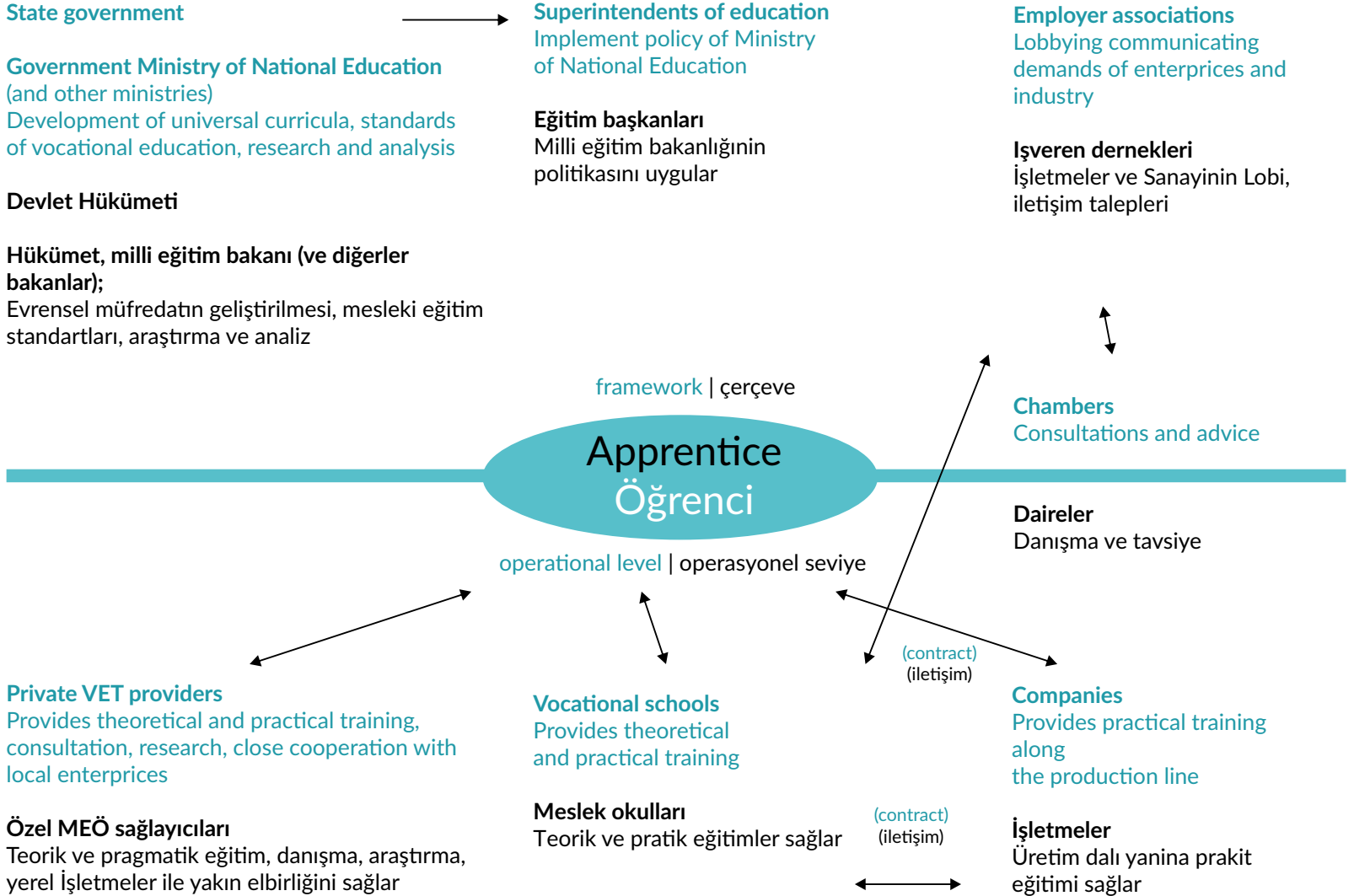
Trade unions
Consultation and advice

Sendikalar
Danışma ve tavsiye

(contract)
(iletişim)

(contract)
(iletişim)

Polish VET system | Polonya MEÖ Sistemi



Spanish VET system | İspanya MEÖ Sistemi

General Council of Vocational Education and Training (CGFP)

MEÖ Genel Konseyi (CGFP)

Government Ministerio de Education, Cultura y Deporte
Final decision about new training professions and every other issue in VET

Hükümet Ministerio de Educacion, Cultura y Deporte
Yeni eğitim meslekleri ve MEÖ deki her konu hakkında nihai kararlar

IVAC

Local adaptations of curricula and diversification to demand of local industry

IVAC / Bask Profesyonel Bilgi Oluşumu Enstitüsü

Müfredatın yerel uyarlaması ve yerel sanayinin talebine çeşitlendirme

INCUAL

Definition of qualification levels

Includes:
Industrial associations
Companies
Trade Unions

INCUAL

Yeterlilik seviyelerini tanımlar:

Sanayi Birlikleri
İşletmeler
Sendikalar
İçerir

framework | çerçeve

Apprentice Öğrenci

operational level | operasyonel seviye

(individual support)
(bireysel destek)

Private VET providers

Provides theoretical and practical training, consultation, research, close cooperation with local enterprises

Özel MEÖ sağlayıcıları

Teorik ve pragmatik eğitim, danışma, araştırma, yerel işletmeler ile yakın elbirliğini sağlar

(contract)
(iletişim)

Companies

Provides practical training along the production line

İşletmeler

Üretim dalı yanına pratik eğitimi sağlar

(contract)
(iletişim)

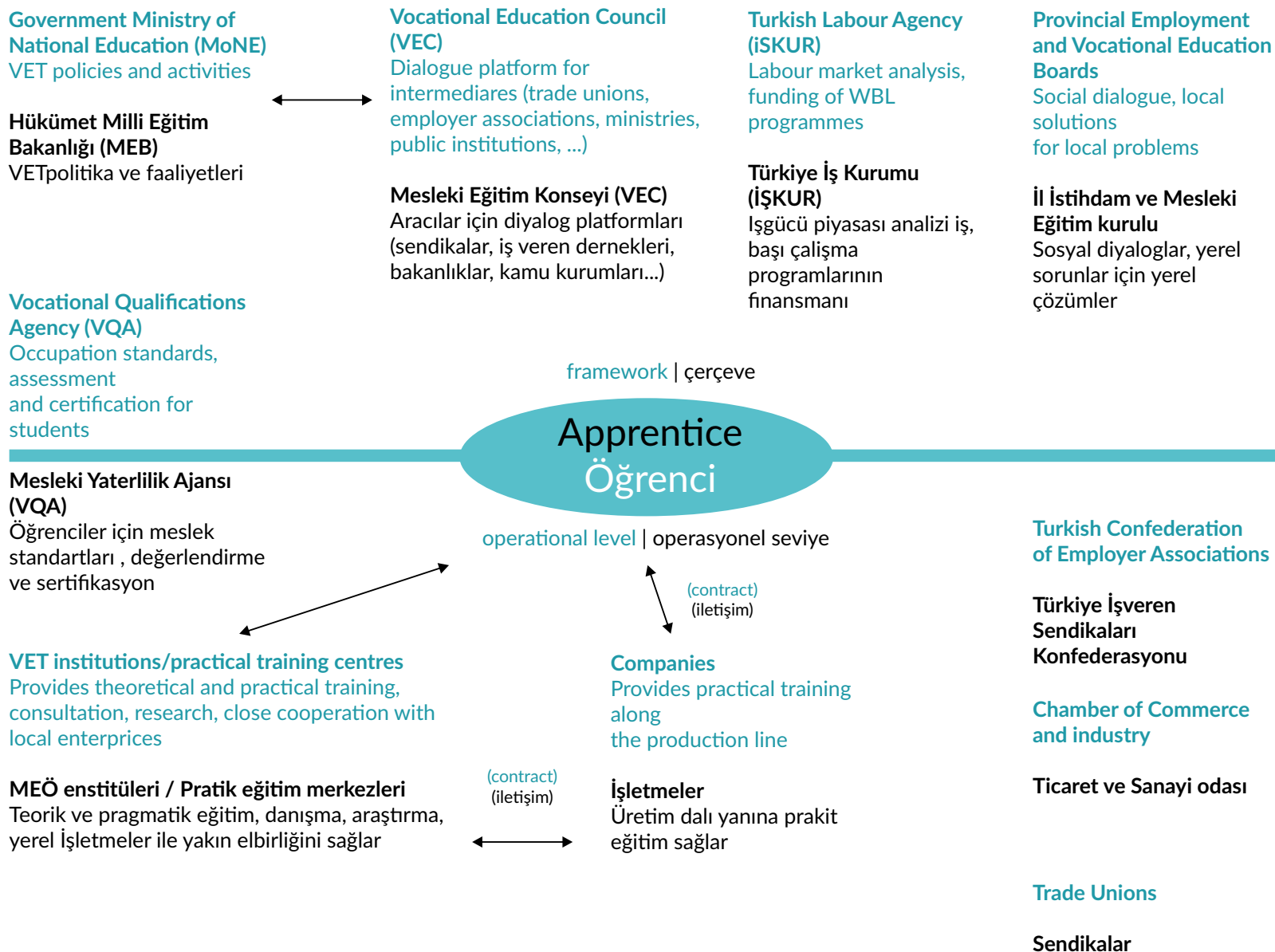
Trade unions

Represents members as collective representation body

Sendikalar

Üyeleri, toplu temsil organı olarak temsil eder

Turkish VET system | Türkiye MEÖ Sistemi



3 | Social Partner Role in VET System

Meö sistemlerinde sosyal ortak rolü



Social partnership in vocational education and training is about employers, trade unions, public authorities and training institutions cooperating to ensure that the training provided is adequate and relevant to labour market needs. Social partners participate in both policy making and the practical provision of training. They are involved in different ways at different levels of the system (national, regional and local).

At national level, for example they are likely to play a consultative role in formulating vocational training policies or establishing occupational standards for different sectors, while at regional and local levels their involvement might take the form of analysing labour market trends with a view to translating this information into training programmes.

By working together, governments, employers and trade unions can develop education and training to respond to the diverse needs of society, the economy and individuals. When successful, cooperation transforms the role of social partners from a reactive one to active participation even if their role remains consultative. At the same time, cooperation has the potential to increase the capacities of all three parties to impose policies and practises. Employer organisations and trade unions need organisational and individual capacity to contribute to dialogue on vocational education and training. It includes understanding and articulating the needs of their members which are companies or workers. Currently they are not always well organised. Taking on such an active role is part of the professionalization of an organisation.

The involvement of the social partners is based on their awareness of the changing skills needs of the labour market - a precondition for employment and economic growth. They bring added value to the development of VET policies and practices if they argue these needs. Employers and trade unions also promote training in enterprises in many ways.

Improving the involvement of the social partners is based on understanding that vocational training has close links to the labour market and the economy. If governments are willing to empower social partner organisations to be more involved in vocational training policies and implementation, they gain by developing expertise among their stakeholders. This can be used when developing occupational standards, qualifications and training.

Involving social partners should go beyond formal participation into a real contribution that is taken into consideration when decisions are made. Their contribution requires capacity, but without real involvement in policy work social partners cannot be empowered.

Mesleki eğitim ve öğretimdeki sosyal ortaklık; işverenler, sendikalar, kamu otoriteleri ve eğitim kurumları arasındaki işbirliği demektir. Söz konusu işbirliği, eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun ve yeterli olmasını sağlamak için yapılmaktadır. Sosyal taraflar, hem politika oluşturmaya hem de eğitimin pratik olarak sağlanmasına destek olmaktadır ve sistemin farklı seviyelerinde (ulusal, bölgesel ve yerel) farklı şekillerde yer almaktadırlar.

Ulusal düzeyde, örneğin, mesleki eğitim politikalarının oluşturulmasında veya farklı sektörler için meslek standartlarının oluşturulmasında danışmanlık rolü üstlenmeleri muhtemelken; bölgesel ve yerel seviyelerde katılımları, toplanan bilgileri eğitim programlarına dönüştürmek amacıyla işgücü piyasası eğilimlerini analiz etme biçimini alabilir.

Hükümetler, işverenler ve sendikalar birlikte çalışarak toplumun, ekonominin ve bireylerin çeşitli ihtiyaçlarına karşılık vermek için eğitim ve öğretimi geliştirebilir. Başarılı olunduğunda, ortakların rolleri danışmanlık olmasına rağmen yapılan işbirliği, sosyal ortakların rolünü reaktiften aktif durumuna dönüştürmektedir. Aynı zamanda yapılan bu işbirliği, her üç tarafın da politika ve uygulama kapasitelerini artırma potansiyeline sahiptir. İşveren örgütleri ve sendikaların, mesleki eğitim ve öğretime yönelik diyaloga katkıda bulunmak için örgütsel ve bireysel kapasiteye ihtiyaçları vardır. Üyelerinin, şirket veya işçinin ihtiyaçlarını anlama ve ifade etmesini de gerektirir. Ancak ne yazık ki son zamanlarda iyi organize olmamaktadırlar. Bu şekilde aktif bir rol üstlenmek, bir organizasyonun profesyonelleşmesinin bir parçasıdır.

Sosyal ortakların katılımı, işgücü piyasasında değişen beceri ihtiyaçlarının farkındalıklarına dayanmaktadır - istihdam ve ekonomik büyüme için bu bir ön koşuldur. Bu ihtiyaçlar göz önünde bulundurulursa, MEÖ politikası ve uygulamalarının gelişimine katkıda değer sağlarlar. İşverenler ve sendikalar aynı zamanda işletmelerde eğitimi birçok yönden desteklemektedirler.

Sosyal ortakların katılımının iyileştirilmesi; mesleki eğitimin işgücü piyasasına ve ekonomiye yakın bağlara sahip olduğu anlayışına dayanmaktadır. Hükümetler, sosyal ortak kuruluşlarını mesleki eğitim politikaları ve uygulamasında daha fazla yer almaları için güçlendirirlerse, paydaşların uzmanlıklarını geliştirerek kazanç elde ederler. Bu yaklaşım, mesleki standartlar, nitelikler ve eğitim geliştirirken kullanılabilir.

Sosyal ortakların katılımı, resmi katılımın ötesine geçerek, kararların alınmasında dikkate alınan gerçek bir katkıya dönüşmelidir. Sosyal ortakların katkıları kapasite gerektirir, ancak politika çalışmalarına gerçek bir katılım göstermeden güçlü bir konum elde edemezler.

4 | Analysis of WBL types in VET observed in partner countries

Ortak ülkelerde gözlemlenen MEÖ'de iş temelli öğrenme
tiplerinin analizi

On-the-job training	One-on-one employee training located at the place of work while doing the actual job. Usually a professional trainer (or an experienced employee) serves as the course instructor using hands-on training often supported by formal classroom training. It is inexpensive because no special equipment is needed other than what is normally used on the job.
Apprenticeship	Includes systematic long-term on-the-job training with alternating periods at the workplace and in an education and training institution or training centre . An apprenticeship is a real full-time job with training so individual is able to earn while learning, gain qualifications in the chosen course and receive professional work experience from industry experts.
Alternance training	An education or a training combining period in an educational institution or training centre and in the workplace . The alternance training can take place on a weekly, monthly or yearly basis depending on the country . Participants are not contractually linked to the employer where they do their practice.
Traineeship	An education and training programme which incorporates work experience, preparing young people for their future careers by helping them to become 'work ready'. Designed for people aged 16 to 24 who don't yet have the appropriate skills or experience.
Internship	An opportunity offered by an employer to work in the industry related to the field of study for a fixed , limited period of time. Most internships last for any length of time between one week and 12 months . Unlike conventional employment, internships have an emphasis on training , rather than employment itself.
Work-placement	A period of supervised work, where individual has the opportunity to experience working in a specific role with a company. Work-placements are basically extended internships or work experience assignments.
Job shadowing	Job shadowing (or work shadowing) is a popular on-the-job learning, career development, and leadership development program where an individual has the opportunity to work alongside and gain experience of the role of another individual, and gain an insight into that particular work area. It can also be used to provide an individual within a department the opportunity to work alongside more experienced colleagues so they can learn and develop within their current role .
İş başı eğitim	İş yerinde gerçek işi yaparak bire bir çalışan eğitimi. Genellikle profesyonel bir eğitmen (veya deneyimli bir çalışan) bir öğretici olarak, uygulamalı eğitimi kullanarak ve resmi sınıf eğitimi ile desteklenerek görev yapar. Ucuzdur çünkü normalde işte kullanılandan başka özel bir ekipmana gerek yoktur.
Stajyerlik	İş yerinde ve bir eğitim/öğretim kurumu veya eğitim merkezinde alternatif dönemlerle beraber sistematik uzun süreli işbaşı eğitimini içerir. İşbaşı eğitim, gerçek tam zamanlı bir iştir. Böylece kişi eğitim alırken seçtiği derste yeterlilik kazanabilir ve endüstri uzmanlarından profesyonel iş tecrübesi kazanabilir.
Alternatif eğitim	Bir eğitim kurumu veya eğitim merkezindeki eğitim dönemi ve iş yeri eğitimini birleştiren eğitimidir. Alternatif eğitim, ülkeye bağlı olarak haftalık, aylık veya yıllık olarak gerçekleşebilir. Katılımcılar, uygulama yaptıkları iş yerlerinde işverenlere sözleşmeyle bağlı değildirler.
Çıraklık	Gençlerin 'çalışmaya hazır' olmalarına yardım ederek; gelecekteki kariyerleri için hazırlayan, iş deneyimi içeren bir eğitim ve öğretim programıdır . Henüz uygun yetenek veya deneyime sahip olmayan, 16 ila 24 yaş arası kişiler için tasarlanmıştır .
Staj	Bir işveren öğrenciye, onun eğitim alanıyla ilgili endüstride sabit ve sınırlı bir zaman için çalışma imkânını sunar . Stajların çoğu, bir hafta ile 12 ay arasında herhangi bir zaman sürmektedir . Geleneksel istihdamın aksine, staj, bizzat istihdama değil, eğitim üzerinde durmaktadır .
İşe yerleştirme	Bireyin, bir şirket ile belirli bir rol içinde çalışmayı deneyimleme fırsatına sahip olduğu ve denetlenen bir çalışma dönemidir. İşe yerleştirmeler temel olarak genişletilmiş stajyerlik veya iş deneyimi görevleridir.
Mesleki gölge çalışması	Mesleki Eğitim (veya 'job shadowing') İşbaşı eğitimi , iş başında öğrenim, kariyer gelişimi ve liderlik geliştirme programıdır. Bu programa göre kişi, bir uzmanla birlikte çalışma ve rolüyle ilgili deneyim kazanma şansına sahiptir; çalışma alanına bir bakış açısı kazanır. Ayrıca bu program, bir bölüm içinde kişinin daha deneyimli iş arkadaşlarıyla birlikte çalışma fırsatı sunmaları ve böylece mevcut rolleri içinde öğrenebilmeleri ve geliştirebilmeleri için kullanılabilir .

5

Case studies on school -company partnerships

Okul-şirket ortaklıkları üzerinde durum
çalışmaları

Teachers from VET schools are typically required to cooperate with companies which host learners during work-based learning. Therefore, work-based learning provides opportunities for teachers to follow developments in workplace practices, processes, equipment and technology. Furthermore, good links and networking between VET providers and employers facilitates direct access for learners and teachers to the latest technology and equipment.

In particular in the case of industrial sectors, the investment required for VET schools to purchase such equipment may be too high and the possibility of cooperating with businesses makes it more cost-effective for them to train learners. In order to provide clear examples and best practices of partnerships between schools / VET centres and companies 2 main topics were analysed:

- Partnership (labour market demands and personnel shortage),
- Training practices (programmes, preparation and evaluation).

5.1. Germany

► 5.1.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Germany, the most common way of dual training is apprenticeship. This training option was already presented in IO1 in a more detailed way. This model contains practical training contents at companies and theoretical contents at vocational colleges. As a consequence, the cooperation between companies and schools in training is very close. Companies and schools both implement a framework curriculum for each profession. The needs and demands of the labour market are evaluated in a main board with stakeholders of the federation, the Länder, the trade unions and the companies. This main board is also responsible for adapting curricula to the changing demands of the labour market.

► 5.1.2. Trained personnel shortage

The existing gap for qualified employees in Germany can be found in specific profession areas like the care sector or manufacturing but there is no nationwide personnel shortage. There are several reasons for shortages of trained personnel in Germany. Sometimes the professions seem to be unattractive for young people because of low wages or the working environment. In recent years also more possible trainees and apprentices want to go to university instead of apprenticeships. Demographic change is also a reason for increasing personnel shortages. 60 % of the German companies evaluate personnel shortage as a valid risk. Training providers like VESBE focus on these skill gaps and provide training opportunities like apprenticeships, partial qualifications and retraining for professions and sectors where the companies can not find qualified employees or apprentices. The German government recognized the mismatch between the companies demands and the trained personnel and established a competence center to secure skilled personnel (KOFA). The center focuses especially on SMEs and their needs. One example for specific activities is to minimize the termination of apprenticeships before graduation. Other countermeasures include integration of refugees and the integration of foreign skilled employees. To react on trained personnel shortage the intermediaries focus on different potentially employable target groups like women, elderly people, migrants, young people without vocational qualifications and disabled people.

MEÖ okullarındaki öğretmenlerin genellikle, işbaşı öğrenme sırasında öğrencileri kabul eden şirketlerle işbirliği yapmaları gerekmektedir. Bu nedenle, işbaşı öğrenme öğretmenlere, işyerinde yer alan uygulama, süreç, ekipman ve teknolojiye gelişmeleri takip etme fırsatları sağlar. Ayrıca, MEÖ tedarikçileri ve işverenler arasındaki iyi bağlantılar ve ağ iletişimi, öğrenenlere ve öğretmenlere en son teknoloji ve ekipmanlara doğrudan erişimi kolaylaştırır.

Özellikle sanayi sektörleri söz konusu olduğunda, MEÖ okullarının bu tür ekipmanları satın almaları için gereken yatırım çok yüksek olabilir ve işletmelerle işbirliği yapma olasılığı, öğrencileri eğitmek için daha uygun maliyetli hale getirir. Okullar / Mesleki Eğitim ve Öğretim Merkezleri ve şirketler arasındaki ortaklıklar için en iyi örnekleri ve en iyi uygulamaları sağlamak amacıyla 2 ana konu incelenmiştir:

- Ortaklık (işgücü piyasası talepleri ve eleman sıkıntısı);
- Eğitim uygulamaları (programlar, hazırlık ve değerlendirme).

5.1. Almanyaya

► 5.1.1. MEÖ sektöründen iş piyasası talebi ve beklentileri

Almanya'da, ikili (dual) eğitimin en yaygın yolu çıraklıktır. Bu eğitim seçeneği IO1 /fıkri çıktı N°1/'de daha ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Bu model, şirketlerde pratik eğitim içerikleri ve meslek okullarındaki teorik içerikleri kapsamaktadır. Sonuç olarak, şirket ve okullar arasındaki eğitimde işbirliği çok yakındır. Şirketler ve okullar her bir meslek için bir çerçeve öğretim programı uyguladılar. İş piyasasının ihtiyaçları ve talepleri bir ana kurulda federasyonun paydaşları, 'Länder' (eyaletler), sendikalar ve şirketlerle beraber değerlendirilir. Bu ana kurul, öğretim programının işgücü piyasasının değişen taleplerine uyarlanmasından da sorumludur.

To address foreign qualified employees Germany established an online platform providing information on job opportunities, vacancies and provides additional information. Germany also implemented a mechanism which provides a legal claim for the examination evaluation and comparison of foreign qualifications to German vocational qualifications. This tool ensures that foreign qualifications can be recognized more easy.

► 5.1.3. Training practices

In recent years partial qualifications also became more common. This option focuses specific competence areas of apprenticeships and their framework curricula. Like in traditional apprenticeships companies are included in practical training besides vocational colleges and VET schools. The focus on specific areas which are requested from companies shortens the training duration to ca. 16 months instead of 3-3.5 years. Partial qualifications are aimed towards low-qualified adults, who can use this option to get a vocational qualification. Also job-seekers and refugees are part of the target group. Partial qualifications are certified and examined by the chambers like apprenticeships. The main target of this training option is to reach the target group and help the companies to get new potential employees. Other training options beside these two alternatives include retraining and combination programmes of profession specific training and language contents.

► 5.1.4. The relevance and usefulness of training programmes

The mentioned training opportunities like apprenticeships or partial qualifications are relevant and useful because they increase the labour opportunities of the participants of these training programmes. With a vocational qualification which is equivalent to a graduation in these training programmes the graduates receive a certificate by the chamber of craft or the chamber of commerce. Because of this certified vocational qualification and the wide recognition of the dual training system in Germany it is likely that the graduates will have good job opportunities. If the professions of the training programme are linked to personnel shortage the job opportunities are even better. The main board of the BIBB and the intermediaries in the German dual system ensure a continuous modernization of existing training programmes and establish new training programmes for changing demands needs or professions if necessary. For example the mentioned partial qualifications are designed for a specific target group and the needs of the industry.

► 5.1.5. Preparation of training programmes

Again the intermediaries and (the main board of) the BIBB have vital impact for the preparation of training programmes. On the one hand they influence and decide which training programmes will be offered according to the demands of the industry. On the other hand they also design the specific framework curricula which are obligatory for a certified dual training programme in Germany. Every training provider needs to implement the contents of the framework curricula in the training, adaptations and modifications can only be implemented in details and must be approved by the chambers. Only certified training providers are allowed to provide this kind of training.

Certification is done by independent evaluation and monitoring organizations like CERTQUA. During the preparation of training programmes the training provider has to ensure that training equipment, rooms, instructors, contents and other relevant aspects fit to the training programme, which will be conducted.

► 5.1.6. Evaluation of training programmes

The evaluation of training programmes in Germany is also the task of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) in Germany. The BIBB is constantly providing research and exchange with the intermediaries and can update curricula and modernize training programmes. Besides this general perspective also the training provider itself can evaluate its training programmes with specific and individual tools. Nevertheless, modifications or adaptations which follow this evaluation process have to be in line with the framework curriculum.



► 5.1.2. Vasıflı eleman eksikliği

Almanya'daki vasıflı elemanlar için mevcut boşluk, bakım sektörü veya imalat gibi belirli meslek alanlarında bulunabilir, ancak ülke çapında personel sıkıntısı yoktur. Almanya'da eğitimli personel sıkıntısının birkaç nedeni vardır. Bazen meslekler, düşük ücretler veya çalışma ortamı nedeniyle gençler için çekici değildir. Son yıllarda, daha fazla öğrenci çıraklık yapmak yerine üniversiteye gitmek istemektedir. Demografik değişim de, eleman sıkıntısını artıran nedenlerden biridir. Alman şirketlerinin %60'ı personel sıkıntısını bir risk olarak değerlendirmektedir. VESBE gibi eğitim sağlayıcıları, bu beceri eksikliklerine odaklanıyor; çıraklık, kısmi beceriler ve şirketlerin yetenekli eleman veya çırak bulamadığı meslekler ve sektörler için yeniden eğitim gibi fırsatları sağlar. Alman hükümeti, şirketlerin talepleri ile eğitimli personel arasındaki uyumsuzluğu fark etmiş ve vasıflı personeli (KOFA) güvence altına alacak bir yetkinlik merkezi kurmuştur. İşbu merkez özellikle KOBİ'lere ve onların ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Bu kapsamda bir örnek; mezuniyetten önce çıraklığın sonlanmasını en aza indirmektedir. Diğer karşı önlemler arasında mülteciler ve yabancı vasıflı çalışanların entegrasyonu bulunmaktadır. Eğitimli personel sıkıntısına karşılık olarak, sosyal ortaklar potansiyel olarak istihdam edilebilecek farklı hedef gruplara odaklanmaktadır: kadınlar, yaşlılar, göçmenler, mesleki yeterlilikleri olmayan gençler ve engelli insanlar. Nitelikli yabancı çalışanlara hitap etmek için Almanya, iş olanakları, boş pozisyonlar ve ek bilgi sağlayan bir online platform oluşturmuştur. Almanya ayrıca, sınav değerlendirme ve yabancı yeterliliklerin Alman mesleki yeterliliklerine göre karşılaştırılması için yasal bir talepte bulunan bir mekanizma uygulamaya koymuştur. Bu araç yabancı niteliklerin daha kolay tanınmasını sağlamaktadır.

► 5.1.3. Eğitim uygulamaları

Son yıllarda kısmi beceriler de daha yaygın hale gelmiştir. Bu seçenek çıraklıkların ve onların çerçeve öğretim programlarının belirli yeterlilik alanlarına odaklanmaktadır. Geleneksel çıraklık eğitiminde olduğu gibi, meslek yüksekokulları ve Mesleki Eğitim ve Öğretim okullarının yanı sıra şirketler de pratik eğitime dahil edilir. Şirketlerden talep edilen belirli alanlara odaklanma, eğitim süresini 3-3,5 yıl yerine 16 aya kısaltır. Kısmi beceriler, mesleki yeterlilik kazanmak için bu seçeneği kullanabilen düşük nitelikli yetişkinlere yöneliktir. Ayrıca iş arayanlar ve mülteciler hedef grubun bir kısmıdır. Kısmi beceriler, çıraklık gibi kuruluşlar tarafından belgelendirilmekte ve incelenmektedir. Bu eğitim seçeneğinin ana hedefi, hedef gruba ulaşmak ve şirketlerin yeni potansiyel çalışanlar edinmelerine yardımcı olmaktır. Bu iki alternatif yanında diğer eğitim seçenekleri arasında yeniden eğitim veya mesleğe özgü eğitim ve dil öğrenme içeren birleşim programları da yer almaktadır.

► 5.1.4. Eğitim programlarının uygunluğu ve kullanılabilirliği

Çıraklık veya kısmi beceriler gibi söz konusu eğitim fırsatları, bu eğitim programlarının katılımcılarının iş fırsatlarını artırdığı için amaca uygun ve kullanılabilir. Bu eğitim programlarında mezuniyete eşdeğer bir mesleki yeterlilik ile beraber, mezunlar esnaf veya ticaret odası tarafından verilen bir sertifika almaktadırlar. Bu sertifikalı mesleki yeterlilik ve Almanya'daki çift eğitim sisteminin geniş çapta tanınması nedeniyle, mezunların iyi iş fırsatlarına sahip olması muhtemeldir. Sorun personel yetersizliği ise, iş fırsatları daha da geniştir. BIBB'nin /Federal MEÖ Enstitüsü/ ana kurulu ve Alman çift sistemindeki araçlar, mevcut eğitim programlarının sürekli modernizasyonunu sağlayıp gerektiğinde değişen ihtiyaçlar veya meslekler için yeni eğitim programları oluşturmaktadırlar. Örneğin, belirtilen kısmi beceriler belirli bir hedef grup ve endüstrinin ihtiyaçları için tasarlanmıştır.

► 5.1.5. Eğitim programlarının hazırlanması

Araçlar ve BIBB (ana kurul), eğitim programlarının hazırlanması için hayati bir etkiye sahiptir. Bir yanda, endüstrinin taleplerine göre hangi eğitim programlarının uygulanacağına karar verirler. Öte yandan, Almanya'daki çift eğitim programı için

mecburi olan belirli çerçeve müfredatlarını da tasarlamaktadırlar. Her eğitim sağlayıcısının eğitimde çerçeve müfredatının içeriğini uygulamaya koyması gerekmekte, uyarlamalar ve modifikasyonlar sadece ayrıntılı olarak uygulanabilir odalar tarafından onaylanmaktadır. Sadece sertifikalı eğitim sağlayıcılarının bu tür bir eğitim vermesine izin verilir. Sertifikalama, CERTQUA gibi bağımsız değerlendirme ve izleme kuruluşları tarafından yapılır. Eğitim programlarının hazırlanması sırasında eğitim sağlayıcısı, kullanılacak ekipman, eğitmenler, içerikler ve diğer ilgili yönlerin, yapılacak olan eğitim programına uygun olmasını sağlamalıdır.

► 5.1.6. Eğitim programlarının değerlendirilmesi

Almanya'daki eğitim programlarının değerlendirilmesi yine Almanya Federal Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüsü'nün (BIBB) görevidir. BIBB, araştırma ve araçlarla sıkça mübadele sağlamakta; müfredatlarını güncelleyerek eğitim programlarını modernleştirebilmektedir. Bu genel perspektif açısının yanı sıra, eğitim sağlayıcısı eğitim programlarını belirli ve özel araçlarla değerlendirebilir. Bununla birlikte, bu değerlendirme sürecini izleyen değişiklikler veya uyarlamalar, çerçeve müfredatıyla uyumlu olmalıdır.

5.2. Lithuania

18

► 5.2.1. Labour market demands and expectations from VET sector

Lithuanian labour market has shown positive trends, employment rate is the highest in the last 15 years, unemployment rate is steadily decreasing and is likely to get lower. Labour demand is likely to be slightly growing while the main obstacles are stagnating export markets and low volume of investment. Despite the high level of activities, the labour supply will continue to decline mostly because of the emigration. The most of new job vacancies were created in service and construction sectors. The growth of a minimum wage could have also had an impact on the bigger labour force supply.

► 5.2.2. Trained personnel shortage

Lithuanian Labour Exchange data indicates, that there are many bottleneck job vacancies exceeding the amount of jobseekers by a few times. The main reasons for the lack of staff are emigration, discrepancy between labour market needs and vocational training and retraining, unsatisfactory working conditions and job wage. The analysis of critical occupations reveals a qualitative imbalance of supply and demand showing the occupations where employers face the biggest challenges to find suitable candidate. This is determined by the lack of suitable candidates, and applicants not meeting the required skills/experiences. Occupations where employers are meeting the greatest difficulties in recruiting staff are:

- Programmers, ICT professionals, finance and math specialists:
 - Software and application developers and analysts;
 - Database specialists and systems administrators;
 - Information and communications technology service managers;
 - Financial and mathematical associate professionals.
- Engineers:
 - Engineering professionals;
 - Electrotechnology engineers.
- Managers:
 - Sales, marketing and development managers;
 - Managing directors and chief executives;
 - Manufacturing, mining, construction and distribution managers;
 - Retail and wholesale trade managers.

► 5.2.3. Training practices

Vocational education and training programmes consist of two parts:

- The first part applies to all schools in the country and defines the fields of professional activities, competences, teaching goals, and assessment provisions;
- The second part is optional and covers teaching methods, subject programmes, teaching aids, etc. The programme must include Entrepreneurship, Civil Protection, Ecology, Information Technologies, and Foreign Language for Specific Purposes as subjects or modules.

Of the total time allocated to vocational subjects 60-70% should be devoted to practical training. Usually, practical training is conducted at the school or in a company. Recently 42 sectorial practical training centres for relevant branches of industry equipped with modern facilities were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.4. The relevance and usefulness of training programmes

VET curricula are based on VET standards established in cooperation with employers. When developing programmes, the demand for trained specialists is assessed and various research and analyses are taken into account. In order to ensure relevance and usefulness of training programmes and preparation of highly skilled workers the following measures are taken:

- Involving all stakeholders and social partners in particular in qualifications development;
- Adhering to main principles of transparency at all stages of developing and awarding qualifications: constantly inform society about activities, provide opportunities for sharing opinions, publicise outcomes;
- Opening the qualifications system to change. It is foreseen that social partners, VET providers, and other natural and legal persons will be able to initiate new qualifications;
- Encouraging society to become aware of the knowledge and skills gained through non-formal, informal learning and professional experience and create conditions to get them recognised;
- Promoting further development of internal quality assurance systems in VET institutions and implementing external assessment of VET programme delivery;
- Implementing the LTQF and participating in EQF implementation, were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.5. Preparation of training programmes

VET programmes are being developed by providers in cooperation with representatives of employers. When developing programmes, providers follow VET standards and general requirements approved by the Minister for Education and Science. A programme may include additional competences to satisfy local needs. VET programme development is also informed by research on skilled labour force needs at local level. A newly-drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation. VET providers and enterprises have the possibility to initiate and design programmes. Currently modular training is being piloted in a group of institutions.

► 5.2.6. Evaluation of training programmes

A newly drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation (e.g. the Chamber of Commerce, Industry and Crafts) and then experts (vocational teachers, employers) evaluate the quality of the programme. Following a positive evaluation, the programme is entered onto the Register of Study and Training Programmes. The development of VET standards and the assessment of the quality of VET programmes is organised by the Qualifications and VET Development Centre. In 2015 the four-year national project External assessment of vocational education and training (VET) quality was concluded. The system for external evaluations of initial VET had been developed, implemented, and produced recommendations for quality improvements for VET providers and policy makers. The evaluation focused on VET programme delivery, finding good and weak practices in the seven education sectors.

5.2. Litvanya

► 5.2.1. MEÖ sektöründen iş piyasası talebi ve beklentileri

Litvanya işgücü piyasası olumlu eğilimler göstermiş, istihdam oranı son 15 yılda en yüksek, işsizlik oranı istikrarlı bir şekilde düşmekte ve günden güne daha düşük seviyelere inmektedir. Ana engellerin, ihracat piyasalarında durgunluk ve yatırımların düşük hacmi olmalarına rağmen, işgücü talebinin biraz büyümesi beklenmektedir. Yüksek düzeydeki faaliyetlere rağmen, işgücü arzı çoğunlukla göç nedeniyle azalmaya devam edecektir. Yeni iş boşluklarının çoğu hizmet ve inşaat sektörlerinde oluşmuştur. Asgari ücretin artması, daha büyük işgücü arzını da etkilemiş olabilir.

► 5.2.2. Yetiştirilmiş eleman eksikliği

Litvanya İşçi Borsası verileri, iş arayanların sayısını aşan iş boşluğu olduğunu göstermektedir. Personel eksikliğinin başlıca nedenleri göç, işgücü piyasası ihtiyaçları ile mesleki eğitim ve yeniden eğitim arasındaki uyumsuzluk, tatmin edici olmayan çalışma koşulları ve iş ücretidir. Kritik mesleklerin analizi, işverenlerin uygun adayı bulmak için en büyük zorluklarla karşılaştıkları meslekleri gösteren niteliksel arz ve talep dengesizliğini ortaya koymaktadır. Bu, uygun adayların eksikliği ve gerekli beceri / deneyimleri karşılamayan adaylar tarafından belirlenir. İşverenlerin işe alımda en büyük zorluklarla karşılaştıkları meslekler şunlardır:

- Programcılar, Bileşim ve Yetiştirme Teknolojileri (BİT) uzmanları, finans ve matematik uzmanları:
 - Yazılım ve uygulama geliştiricileri ve analistleri;
 - Veritabanı uzmanları ve sistem adminleri;
 - Bilgi ve iletişim teknolojisi servis yöneticileri;
 - Finans ve matematik uzmanları ve yardımcıları.
- Mühendisler:
 - Mühendislik çalışanları;
 - Elektroteknoloji mühendisleri.
- Menajerler:
 - Satış, pazarlama ve geliştirme menajerleri;
 - Yönetmenler ve üst düzey yöneticiler;
 - İmalat, madencilik, inşaat ve dağıtım menajerleri;
 - Perakende ve toptan ticaret müdürleri.

► 5.2.3. Eğitim uygulaması

Mesleki eğitim ve öğretim programları iki bölümden oluşmaktadır:

- İlk kısım, ülkedeki tüm okullara uygulanır ve mesleki faaliyetler, yetkinlikler, öğretim hedefleri ve değerlendirme hükümlerini tanımlar;
- İkinci kısım isteğe bağlıdır ve öğretim yöntemleri, konu programları, öğretim araçları, vb.. Program, Girişimcilik, Sivil Koruma, Ekoloji, Bilgi Teknolojileri ve Belirli Amaçlara yönelik Yabancı Dil dersleri veya kursunu içermelidir.

Mesleki derslere ayrılan toplam sürenin% 60-70'i pratik eğitime ayrılmalıdır. Pratik eğitim genellikle okulda veya şirkette yapılır. Son günlerde mesleki eğitim ve öğretim kurumlarında modern tesislerle donatılmış sanayi dallarına yönelik 42 sektörel uygulamalı eğitim merkezi kurulmuştur.

► 5.2.4. Eğitim programlarının yararlılığı ve uygunluğu

MEÖ programları, işverenlerle işbirliği içinde kurulan MEÖ standartlarına dayanmaktadır. Programları geliştirirken, eğitilmiş uzmanlara yönelik talepler değerlendirilir ve çeşitli araştırma ve analizler dikkate alınır. Eğitim programlarının uygunluğu ve yararlılığının garantiye alınması ve yüksek vasıflı çalışanların hazırlanması için aşağıdaki önlemler alınmıştır:

- Tüm paydaşların ve sosyal ortakların özellikle yeterlilik geliştirmesine dahil edilmesi;
- Yeterliliğin geliştirilmesinde ve ödüllendirilmesinde her aşamada şeffaflığın ana ilkelerine bağlı kalınması: toplumu faaliyetler hakkında sürekli bilgilendirme, fikir paylaşımı için fırsatlar sağlama, sonuçları kamuya duyurma;
- Nitelik sisteminin değiştirilmeye açık olması. Sosyal tarafların, MEÖ tedarikçilerin ve diğer gerçek ve tüzel kişilerin yeni yeterlilikler kazandırabilecekleri öngörülmektedir;
- Gayri resmi, yaygın eğitim aracıyla öğrenme ve mesleki deneyim yoluyla kazanılan bilgi ve becerilerin farkında olunması için toplumun teşvik edilmesi; onların tanınması için şartların oluşturulması;
- MEÖ kurumlarında iç kalite güvence sistemlerinin daha fazla geliştirilmesinin desteklenmesi ve MEÖ program dağıtımının dış değerlendirmesinin yapılması ;
- LTQF'nin (Litvanya Yeterlilikler Çerçevesi) uygulanması ve EQF (AYÇ / Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi) uygulamasına katılması.

► 5.2.5. Eğitim programlarının hazırlanması

MEÖ programları sağlayıcılar tarafından işveren temsilcileriyle işbirliği içinde geliştirilmektedir. Programları geliştirirken, sağlayıcılar MEÖ standartlarını, Eğitim ve Bilim Bakanı tarafından onaylanan genel gereksinimleri takip etmektedirler. Bir program yerel ihtiyaçları karşılamak için ek yeterlilikler içerebilir. MEÖ geliştirme merkezi, yerel düzeyde vasıflı işgücü ihtiyaçları üzerine yapılan araştırmalar yoluyla da bilgilendirilmektedir. Yeni hazırlanmış bir MEÖ programı, yetkili bir işveren kuruluşu tarafından onaylanmaya tabidir. MEÖ tedarikçileri ve işletmeler programları başlatma ve tasarlama olanağına sahiptir. Şu anda modüler eğitimin uygulaması kurumlar grubun tarafından yürütülmektedir.

► 5.2.6. Eğitim programlarının değerlendirilmesi

Yeni hazırlanmış bir MEÖ programı, yetkili bir işveren kuruluşu (örn. Ticaret, Sanayi ve Esnaf Odası) tarafından onaylanmaya tabidir ve daha sonra uzmanlar (mesleki öğretmenler, işverenler) programın kalitesini değerlendirir. Olumlu bir değerlendirmenin ardından, program Eğitim ve Öğretim Kayıtlarına kaydedilmektedir. MEÖ standartlarının geliştirilmesi ve MEÖ programlarının kalitesinin değerlendirilmesi Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi tarafından düzenlenmektedir. 2015 yılında dört yıl süren ve ulusal bir proje olan Mesleki Eğitim ve Öğretim kalitesinin dış değerlendirilmesi sonuçlandırılmıştır. İlk MEÖ'in harici değerlendirmeleri için sistem geliştirilip uygulanmıştır; MEÖ tedarikçileri ve politika belirleyicilerine kalite iyileştirmeleri için öneriler getirilmiştir. Değerlendirme, MEÖ program dağıtımına ve yedi farklı eğitim sektöründeki iyi ve zayıf uygulamaların bulunmasına odaklanmıştır.

Six quality areas were described by the list of quality criteria and evaluated:

- Training / learning environment;
- Lifelong learning;
- Access to training;
- Modernity of training
- Correspondence of qualification to the needs of the economy;
- Efficiency of information and career planning.

The external evaluators were experts from other VET providers and employers. They analysed VET provider self-assessment reports and other documentation, met with VET provider staff and social partners, and analysed and observed training resources and facilities. The evaluation revealed a range of areas for improvement at national and provider level:

- Reducing drop-outs;
- Improving student performance and employability;
- Designing the tools for, and collecting the opinions of, learners, teachers and employers;
- Enabling recognition of competences gained through work experience;
- Diversifying the offer of VET programmes and courses (very few providers offer CVET);
- Increasing opportunities for work-based learning;
- Increasing international mobility of VET teachers and learners;
- Supporting skills competitions;
- Achieving full efficient use of VET provider training facilities;
- Increasing company participation in training;
- Improving the teacher qualification system;
- Improving strategic planning among VET providers.

5.3. Poland

▶ 5.3.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Poland curtail demand and expectations towards young people entering the labour market are key competences, which youth should have and in which they should be accomplice after vocational education. The competencies for which employers report their needs are listed and a forecast is presented of how these expectations will change in the future. Current problem is most of all the mismatch between the competences of young people and the requirements of employers. The most frequently mentioned are: knowledge, skills and attitudes. In the European Reference Framework, eight key competences:

- communication in the mother tongue;
- communication in foreign languages;
- mathematical competences and basic scientific and technical competences;
- IT competences;
- the ability to learn;
- social and civic competences;
- initiative and entrepreneurship;
- cultural awareness and expression.

Entrepreneurs usually indicate a number of soft competences and attitudes they expect from candidates for work. Vocational school graduates can offer the employer only their knowledge gained from school and professional competences acquired during apprenticeships. Questions arise - firstly, is what young people can offer fit to the expectations of employers? Secondly, are their knowledge and competences competitive on the labor market, i.e. are they skills held by the majority of job candidates or are they deficient?

Key requirements for job candidates, employers valued the following skills and

attitudes: loyalty to the company, willingness to learn, develop their competences, the ability to admit to lack of knowledge, ability to work in a team, openness and motivation to learn the necessary professional skills, ability to cooperate with people, communicate, negotiate and mediate. Therefore, it is important for employers that the newly admitted employee would like to use the acquired knowledge and skills in favour of the one who invested in it. Readiness to learn, according to employers, is important due to continuous technological changes that force the development of employees and raise their qualifications. The ability to work in a team is also highly valued, related to the timeliness and sense of responsibility for the entrusted part of the work. This competence is particularly important in large companies, where there is a strong specialization of work, which is associated with the need for cooperation in the group.

▶ 5.3.2. Trained personnel shortage

There are many reasons for the competence mismatch in the labour market. This is mainly due to the lack of sufficient information about the situation on the labour market and insufficient investment in training as well as the education system that does not respond to the needs of the labour market. In order to achieve a balance between the expectations of employers and the resources present on the labour market (knowledge, skills of employees), competency needs should be identified more accurately and in a timely manner. This task applies mainly to employers who should forecast the demand for knowledge and skills so that the education system can be adapted to the needs of the labour market.

Meeting the competence mismatch requires linking skills development with employment and economic development. This means that social partners and key stakeholders (stakeholders) should be involved in the development of skills. Analysis is also needed to describe the situation on the labour market. It is worth focusing more on planning education taking into account the future, i.e. what may be expected on the labour market in 10-20 years (competences of the future). The analysis takes into account the socio-economic context that will contribute to changes on the labour market. These factors are: increasing life expectancy, more and more frequent use of machines performing repetitive routine activities, new media environment, increased importance of large structured organizations and progressive globalization. Changes that are likely to take place on the labor market will force the ability to adapt, adapt to changing working conditions, use of technology, etc. In the future, the need for professional mobility will also be greater. Research is already providing information on increasing readiness to change jobs, especially in people with higher education. Often this willingness to modify your professional path results precisely from the need to better match skills to the requirements of the employer.

▶ 5.3.3. Training practices

The practical training of the profession takes place in the form of practical classes organized at school and in the workplace and is aimed at acquiring professional skills required in a given profession. It can be carried out in workshops and school studios, school farms, continuing education institutions or practical education institutions. There is no data showing the participation of particular types of training. Practical training is around 60% hours devoted to vocational subjects in basic vocational schools and 50% in techniques. The practical vocational training cannot exceed 6 hours a day for pupils aged up to 16 years and 8 hours a day for students over 16 years old. Workplace training in all types of vocational schools last four weeks (in some professions up to 12) and are organized 1-2 times during the period of

learning. However, it can be concluded that employers (with the exception of crafts) are not interested in training students, and the percentage of students taking up practical learning the profession at the employer is very small. In the Polish education system, learning an employer's profession is considered a special kind vocational education. The most important condition for participation in this kind of education is graduating from junior high school and at least 16 years of age. However, in special situation, provisions they allow you to withdraw from this rule.

► 5.3.4. The relevance and usefulness of training programmes

The future of work on vocational training programs is definitely belongs to industry organizations that bring together employers and employees, which will cooperate with industry scientific institutes. Such a composition partners provides access to knowledge about modern production technologies and services and various trends in the industry. However, make organizations industry could well fulfil their role, they must be equipped with appropriate decision-making competences, not just consultative ones.

► 5.3.5. Preparation of training programmes

Each program module unit contains: detailed learning outcomes, the level of educational requirements for each learning effect, taxonomic category for each learning effect consistent with taxonomy, training material for the program department / module unit, planned tasks (exercises), conditions for achieving the assumed learning outcomes, including: didactic resources, recommended didactic methods, organizational forms, proposals for evaluation criteria and methods for checking the effects of education, forms of individualization.

The learning outcomes from the core curriculum are grouped in modules and let us understand how the authors planned their education and what is hidden under the individual learning outcomes. There may be a need at this stage slight changes in the allocation of learning outcomes. The program can Items / modules names that have not been used so far appear. Program authors have specific naming rules, that's why more important than the name are the learning outcomes assigned to it. It's based on them you can specify which teacher will teach the subject / module. Transferring learning outcomes from the subject / module to another subject / module may require changing the name of the subject or module, because the name of the subject / module should reflect its contents: assigned educational outcomes. This affects the allocation of hours, and thus the plan teaching and descriptions of individual subjects / modules.

► 5.3.6. Evaluation of training programmes

It should be emphasized that the lasting results of vocational training are visible they are only after a long time. It is difficult to express them in form typified. The fundamental problem is to determine the degree unequivocally, in what kind of training the training contributed to the observed changes. The flexibility of curricula should be a feature that is easy to exchange the content of education, changing their sequence and computer composition banks of learning content (blocks, modules, units) modular, including sets (databases) of forms, methods, mean and teaching aids. Flexible programs allow permanent improvement, and they are designed so the basis for the organization of the educational process. Every program it should be evaluated in practice, and evaluation is used. It is only the evaluation and verification of the program's project that makes program useful for school placement, contributing to activation of the education process.



Altı kalite alanı kalite kriterleri listesi ile tanımlanmış ve değerlendirilmiştir:

- Eğitim / öğrenme ortamı;
- Hayat boyu Öğrenme;
- Eğitime erişim;
- Eğitimin modernliği;
- Ekonominin ihtiyaçlarına uygun niteliklerin uygunluğu;
- Bilgilerin verimliliği ve kariyer planlaması.

Dış değerlendiriciler, diğer MEÖ tedarikçileri ve işverenlerin uzmanlarıydı. İşbu değerlendiriciler, MEÖ tedarikçilerin öz değerlendirme raporlarını ve diğer belgeleri analiz edip, MEÖ tedarikçisi personeli ve sosyal ortaklarıyla bir araya gelerek eğitim kaynakları ve tesislerini analiz edip gözlemlemişlerdir.

Değerlendirme, ulusal ve sağlayıcı seviyede iyileştirme için bir dizi alan ortaya koymuştur:

- Öğrenimini tamamlamayanların azaltılması;
- Öğrenci performansının ve istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi;
- Öğrenci, öğretmen ve işverenlerin fikirlerinin alınması ve onlara yönelik eğitim araçlarının tasarlanması;
- İş tecrübesi ile kazanılan yeterliliklerin tanınmasının sağlanması;
- MEÖ programları ve kurslarının çeşitlendirilmesi (çok az sayıda sağlayıcı Sürekli MEÖ sunmaktadır);
- İş temelli öğrenmeye yönelik fırsatların artırılması;
- MEÖ öğretmen ve öğrenenlerinin uluslararası hareketliliğinin artırılması;
- Beceri yarışmalarının desteklenmesi;
- MEÖ tedarikçisi eğitim tesislerinin tam verimli kullanımının sağlanması;
- Eğitime şirket katılımının artırılması;
- Öğretmen yeterlilik sisteminin iyileştirilmesi;
- MEÖ tedarikçileri arasında stratejik planlamanın geliştirilmesi.

5.3. Polonya

► 5.3.1. MEÖ sektöründen iş piyasası talebi ve beklentileri

Polonya'da işgücü piyasasına giren gençlere yönelik talep ve beklentiler; gençlerin mesleki eğitimden sonra sahip olmaları gereken temel yetkinliklerdir. Gençler bu yeterliliklere sahip olmalı ve mesleki eğitimden sonra ortak çalışan olmalıdırlar. İşverenlerin ihtiyaçlarını rapor ettikleri yeterlilikler listelenmekte ve bu beklentilerin gelecekte nasıl değişeceğine dair bir tahmin sunulmaktadır. En önemli mevcut sorun; gençlerin yeterlilikleri ile işverenlerin gereksinimleri arasındaki uyumsuzluktur. En büyük sorun; bilgi, beceri ve tutumlardır.

Avrupa Referans Çerçevesinde belirlenen sekiz ana yeterlilik şunlardır:

- Ana Dilde İletişim;
- Yabancı Dillerde İletişim;
- Matematiksel Yeterlilikler, Temel Bilimsel Ve Teknik Yeterlilikler;
- BT Yeterlilikleri;
- Öğrenme Yeteneği;
- Sosyal Ve Sivil Yeterlilikler;
- Girişkenlik Ve Girişimcilik;
- Kültürel Farkındalık Ve İfade.

Girişimciler genellikle adaylardan iş için bekledikleri bir dizi yeterliliği ve tutumları belirlerler. Meslek lisesi mezunları, işverene sadece çıraklık eğitimi süresince edindikleri bilgileri ve mesleki yeterlilikleri sunabilirler. Öncelikle, gençlerin işverenlerin beklentilerini karşılayabilecekleri şey nedir? İkincisi, bilgi ve yeterlikleri işgücü piyasasında rekabet eder nitelikte midir?

İşverenler tarafından talep edilen beceriler şu şekildedir:

- Şirkete Bağlılık;
- Öğrenmeye İstekli Olma;
- Yeterliliklerini Geliştirme;
- Bilgi Eksikliğini Kabul Etme Yeteneği;
- Takım Halinde Çalışabilme Yeteneği;
- Açıklık Ve Motivasyon;
- Profesyonel Beceriler;
- İnsanlarla İşbirliği Yapma;
- İletişim Kurma;
- Müzakere Etme Ve;
- Arabuluculuk Yeteneği.

Bu nedenle, işverenler için yeni kabul edilen çalışanın, edinilen bilgi ve becerileri, ona yatırım yapan kişinin lehine kullanmak istemesi önemlidir. İşverenlere göre öğrenmeye hazırlık, çalışanların gelişimini zorlayan ve niteliklerini yükseltecek sürekli teknolojik değişimler nedeniyle önemlidir. Bir takımda çalışabilme yeteneği de, çalışmanın zamanında bitirilmesi ve sorumluluk duygusu ile doğru orantılıdır. Bu yeterlilik özellikle, grup içinde işbirliğine duyulan ihtiyaç ile ilgili olarak, güçlü bir uzmanlaşma işinin olduğu büyük şirketler için önemlidir.

► 5.3.2. Yetiştirilmiş eleman eksikliği

İşgücü piyasasında yeterlilik uyumsuzluğunun birçok nedeni vardır. Bu, temel olarak işgücü piyasasına ilişkin durum hakkında yeterli bilgi eksikliği ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uymayan eğitim sisteminin yanı sıra eğitimde yetersiz yatırımdan kaynaklanmaktadır. İşverenlerin beklentileri ile işgücü piyasasında mevcut olan kaynaklar (çalışanların bilgi, beceri) arasında bir denge kurmak için, yeterlilik ihtiyaçları daha doğru bir şekilde ve zamanda tanımlanmalıdır. Bu görev, temel olarak bilgi ve beceri talebini belirlemesi gereken işverenlerindir; ancak bu şekilde eğitim sistemi işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uyulanabilir.

Yetkinlik uyumsuzluğunun giderilmesi, beceri geliştirme ile istihdam ve ekonomik kalkınma arasında bağlantı kurmayı gerektirir. Bu, sosyal ortakların ve kilit paydaşların (paydaşlar) becerilerinin geliştirilmesinde yer alması gerektiği anlamına gelir. İşgücü piyasasındaki durumu tanımlamak için analizlere de ihtiyaç vardır. Geleceği göz önünde bulundurarak eğitim planlamasına daha fazla odaklanmaya değer vermek gerekirken, yani 10-20 yıl içinde işgücü piyasasında ne beklenebilir (geleceğin yeterlikleri) sorusuna cevap aranmalıdır. Analizler, işgücü piyasasındaki değişikliklere katkıda bulunacak sosyo-ekonomik bağlamı dikkate almaktadır. Bu faktörler şunlardır: yaşam beklentisinin artması, tekrarlayan rutin faaliyetler gerçekleştiren makinelerin daha sık kullanımı, yeni medya ortamı, büyük yapılandırılmış organizasyonların artırılmış önemi ve ilerici küreselleşme. İşgücü piyasasında gerçekleşmesi muhtemel değişiklikler, uyum sağlama yeteneği, değişen çalışma koşullarına uyum sağlama yeteneği, teknolojiyi kullanma yeteneğini vb. zorlayacaktır. Gelecekte, profesyonel değişkenlik ihtiyacı da daha büyük olacaktır. Araştırmalar, özellikle yüksek öğrenim gören kişilerde, işleri değiştirme hazırlığı arttırmaya yönelik bilgi sağlamaktadır. Genellikle profesyonel yolunuzu değiştirmeye yönelik bu isteklilik, becerilerin işverenin gereksinimlerini daha iyi karşılaması ihtiyacından doğar.

► 5.3.3. Eğitim uygulaması

Mesleğin uygulamalı eğitimi, okulda ve işyerinde düzenlenen pratik sınıflar biçiminde gerçekleşir ve belirli bir meslekte gereken mesleki becerileri kazandırmayı hedefler. Bu eğitim atölye ve okul stüdyoları, okul çiftlikleri, sürekli eğitim kurumları veya pratik eğitim kurumlarında gerçekleştirilebilir. Eğitim türlerinin katılımlını gösteren bir veri bulunmamaktadır. Pratik eğitim, temel meslek okullarında mesleki konularda % 60, teknikte ise % 50'dir. Pratik mesleki eğitim, 16 yaşından büyük çocuklar için günde 6 saat ve 16 yaşından büyük öğrenciler için günde 8 saatten fazla olamaz. Her türlü meslek okullarında işyeri eğitimi dört hafta (12'ye kadar bazı mesleklerde) ve öğrenim süresi boyunca 1-2 kez düzenlenmektedir. Ancak, işverenlerin (esnaf hariç) öğrencilerin eğitimi ile ilgilenmedikleri ve pratikte mesleği öğrenen öğrencilerin yüzdesinin çok küçük olduğu sonucuna varılabilir. Polonya eğitim sisteminde, bir işverenin mesleğini öğrenmek, özel bir tür mesleki eğitim olarak kabul edilir. Bu tür eğitime katılımların en önemli koşulu, ortaokul mezunu ve en az 16 yaşında olmaktır. Ancak özel durum ve hükümlerde bu kuralı dikkate almamalarına izin verilir.

► 5.3.4. Eğitim programlarının yararlılığı ve uygunluğu

Mesleki eğitim programlarına yönelik çalışmaların geleceği, endüstri bilim kurumları ile işbirliği yapacak, işveren ve çalışanları bir araya getiren endüstri kuruluşlarına bağlıdır. Ortakların böyle bir bileşimi, modern üretim teknolojileri ve hizmetleri, sektördeki çeşitli eğilimler hakkında bilgiye erişim sağlar. Organizasyonların endüstri oluşturmaları ve kendi rollerini iyi oynayabilmeleri için, sadece danışmanlıkta kalmayıp, karar verme becerileri ile donatılmış olmaları gerekmektedir.

► 5.3.5. Eğitim programlarının hazırlanması

Her bir program modülü birimi aşağıdakileri içerir: ayrıntılı öğrenme çıktıları, her bir öğrenme etkisi için eğitim gereksinimlerinin seviyesi, taksonomi ile tutarlı her bir öğrenme etkisi için taksonomik kategori, program bölümü / modül birimi için eğitim materyalleri, planlanan ödevler (egzersizler), varsayılan öğrenme çıktılarına ulaşmak için koşullar. Aşağıdakileri içerir: didaktik kaynaklar, önerilen didaktik yöntemler, organizasyonel formlar, değerlendirme kriterleri için öneriler ve eğitimin etkilerini kontrol etme yöntemleri, bireyselleştirme biçimleri.

Çekirdek müfredattaki öğrenme çıktıları modüller halinde gruplandırılmıştır ve yazarların eğitimlerini nasıl planladıklarını ve bireysel öğrenme altında neyin gizlendiğini anlamamızı sağlar. Bu aşamada öğrenme çıktılarının tahsisinde ufak değişiklikler gerekebilir. Programda, şimdiye kadar kullanılmamış olan öğeler / modül adları görünebilir. Program yazarlarının belirli adlandırma kuralları vardır, bu yüzden addan daha önemli olan, öğrenme çıktılarıdır. Onlara dayanarak, hangi öğretmenin dersi / modülü öğreteceğini belirlenebilir. Konudan / modülden öğrenme çıktılarının başka bir konuya / modüle aktarılması, konu / modülün adını değiştirmeyi gerektirebilir çünkü konu / modülün adı, içeriğini yansıtır: atanan eğitimsel çıktılar. Bu, saatlerin tahsisini ve dolayısıyla münferit ders konuları / modüller için öğretim planı ve açıklamalarını etkiler.

► 5.3.6. Eğitim programlarının değerlendirilmesi

Mesleki eğitimin kalıcı sonuçlarının sadece uzun bir süre sonra görülebileceği vurgulanmalıdır. Bunları simgelemiş olarak ifade etmek zordur. Temel sorun, eğitimin

ne tür bir eğitimde gözlemlenen değişimlere katkıda bulunduğunun kesin surette belirlenmesidir. Müfredatin esnekliği, formları, yöntemleri, eğitim araçlarının kümelerini (veritabanlarını) içerip, onun içerik dizilerini ve bilgisayar kompozisyonlarının öğrenme içeriklerini (bloklar, modüller, modül birimler) ve eğitim içeriğini kolayca değiştirebilecek bir özelliğe sahip olmalıdır. Esnek programlar sürekli iyileştirme sağlar ve eğitim sürecinin organizasyonu için temel oluştururlar. Her program pratikte değerlendirilmeli ve değerlendirme kullanılmalıdır. Programı, okullarda yerleştirme için faydalı kılan, programın projesinin değerlendirmesi ve doğrulamasıdır; eğitim sürecinin aktivasyonuna katkıda bulunur.



6 | Tools for effective WBL

Etkili iş temelli öğrenme
için araçlar

The IO2 main focus is on the description of a methodology to design and define new curriculums to cover skill gaps detected in the labor markets. The document describes a "universal" methodology to detect competencies and skills that are not included in the current training programs and to generate new curriculums that respond to those needs. The term "universal" has been used due to the adaptability of the methodology to any specialty, country, region, productive sector and level.

The methodology used in IO2 to create a specific curriculum consists of four phases or stages:

- **Pre-phase.** Contextualization of the program or studies that we are looking for; specifying some crucial aspects, such as PROGRAM (understood as study field or specialty) - SECTOR - LEVEL).
- **Skill needs analysis.** Obtaining and collecting information related to the sector and programs selected in the pre-phase from different sources in order to detect new demands coming from industry.
- **Contrast & Gap Definition.** Organizing and filtering all the gathered information to define the more detailed as possible the objective skills and to contrast them with the current curricula. From this comparison those needed skills that are not covered in any curriculum will be discovered.
- **Design of Specifications for new curricula.** In this stage the specifications of a new curriculum that covers the detected gaps will be described. Two main pillars are taken into account:
 - Program outputs.
 - Curriculum definition: Modules, contents, credit hours For the development of a curriculum, then, we show the structure that should be carried out and how each section should be written. It is very important to carry out the guidelines of the template that we raise very conscientiously.

It is important to underline that **the process should be carried out over and over again, every time that new skills are demanded.** In this context, the methodology must include a surveillance system in order to be updated concerning the labor market demands and needs, even to foreseen those demands. The surveillance systems will lead the organization to enter in the described loop every time that the need of new curriculums are detected.

The IO3 provides trainers and instructors with **examples of training methods and ideas for combining them in the context of work based learning.** It focuses on the role of trainers and can also function as a manual for implementation of the methods. An empty mask for combining methods is also provided on the website of the project: www.vetriangle.eu

IO2 (Entelektüel verim N°2) ana odak noktası, işgücü piyasalarında tespit edilen beceri boşluklarını kapsayacak yeni müfredatları tasarlamak ve tanımlamak için bir metodolojinin tanımlanması üzerinedir. Belge, mevcut eğitim programlarında yer almayan yetkinlikleri ve becerileri tespit etmek ve bu ihtiyaçlara cevap veren yeni müfredatlar oluşturmak için "evrensel" bir metodolojiyi tarif etmektedir. "Evrensel" terimi, metodolojinin herhangi bir uzmanlığa, ülkeye, bölgeye, üretken sektöre ve seviyeye uyarlanabilmesi nedeniyle kullanılmıştır.

Özel bir müfredat oluşturmak için IO2'de(Entelektüel verim N°2) kullanılan metodoloji dört faz veya evreden oluşur:

- **Ön-aşama:** PROGRAM (çalışma alanı veya uzmanlık olarak anlaşılan) - SEKTÖR - SEVİYE gibi bazı önemli hususları belirterek, aradığımız program ya da çalışmaların bağlam sallaştırılması;
- **Beceri ihtiyaç analizleri.** Yeni talepleri tespit etmek için, değişik kaynaklardan gelen ve ön aşamada seçilen sektör ve programlara ilişkin toplanan ve edinen bilgiler sanayiden gelmektedir.
- **Kontrast ve Boşluk Tanımı.** Mümkün olduğu kadar objektif yetenekleri tanımlamak ve mevcut müfredatla karşılaştırmak için toplanan tüm bilgilerin organize edilmesi ve filtrelenmesi. Bu karşılaştırmadan, herhangi bir müfredatta yer almayan bu gerekli beceriler keşfedilecektir.
- **Yeni müfredat için Şartname Tasarımı.** Bu aşamada, tespit edilen boşlukları kapsayan yeni bir müfredatın özellikleri açıklanacaktır. İki ana sütun dikkate alınmıştır:
 - Program verimleri;
 - Müfredat tanımı: Modüller, içerikler, kredi saatleri. Bir müfredatın geliştirilmesi için, yapılması gereken yapıyı ve her bölümün nasıl yazılacağını göstermekteyiz. Çok bilinçli olarak geliştirdiğimiz şablonun yönergelerini uygulamak çok önemlidir.

Yeni becerilerin istendiği her seferinde sürecin tekrar tekrar gerçekleştirilmesi gerektiğinin altını çizmek önemlidir. Bu bağlamda, metodoloji, işgücü piyasası talepleri ve ihtiyaçları ile ilgili olarak güncellenmeli ve o talepleri öngörmek için bir gözetim sistemi içermelidir. Gözetim sistemleri, yeni müfredatların ihtiyacı her tespit edildiğinde, organizasyonun, tanımlanan döngüye girmesini sağlayacak.

IO3 (Entelektüel verim N°3), eğitimcilerle, **iş temelli öğrenme bağlamında yöntem ve fikir birleştirme amaçlı eğitim yöntemleri ve fikir örnekleri** sunar. Eğitimcilerin rolüne odaklanır ve ayrıca yöntemlerin uygulanması için bir kılavuz olarak da işlev görebilir. Projenin web sitesinde, yöntemleri birleştirmek için gerekli boş bir şablon da bulunmaktadır: www.vetriangle.eu



7 | Tools for ensuring quality of WBL

İş temelli öğrenmenin kalitesinin
sağlanması için araçlar

7.1. Practical tools for students and enterprises

► 7.1.1. Matching learners and work placements

In many forms of work-based learning, learners are required to take responsibility for identifying and securing work placements.

In preparing learners for their transition to the workplace, there are key issues to consider in relation to how learners are being prepared, particularly in terms of acquiring and developing the skills demanded by employers. This is particularly important given that employers often complain about the level of basic skills and key competences learners have when they enter the workplace. As such, ensuring appropriate selection criteria is in place provides one such approach to ensure that learners are allocated to placements that give them the potential to grow and develop.

Placing dedicated personnel in charge of recruitment / placement procedures ensures that learners are placed appropriately. A key issue in relation to finding suitable placements for learners is the extent to which the placement matches the expectations from the perspective of the learner and the employer. Matching expectations is important so as to avoid a negative learning experience for the learner and to avoid situations where employers feel they are not able to support the needs of the learner or are no longer willing to provide work placements in the future.

► 7.1.2. Preparing students for work placements

Activities that should be included in preparation of students:

- Introducing workplace learning: purpose, focus and implications for students;
- Student Placement Record;
- Work readiness;
- Understanding host employer expectations;
- Safe learning while in the workplace;
- Student welfare and well-being;
- Student responsibilities;
- Student conduct in the workplace;
- Dealing with problem situations;
- Planning for post placement follow up;
- Personal presentation and first impressions;
- Communicating appropriately in the workplace;
- Working with others in the workplace;
- Quality of work undertaken by the student;
- Pre-placement interviews with the host employer;
- Generic workplace skills: answering the phone, taking messages, customer service and employment related skills.

7.1. Öğrenciler ve şirketler için pratik araçlar

► 7.1.1. Öğrenenlerin iş yerleriyle eşleştirilmesi

İşe dayalı öğrenmenin birçok biçiminde, öğrenenlerin istihdamı tanımlamak ve güvence altına almak için sorumluluk almaları gerekmektedir.

Öğrenciler işyerine geçişleri için hazırlanırken, özellikle işverenlerin talep ettiği becerilerin kazanılması ve geliştirilmesi açısından, öğrencilerin nasıl hazırlandıklarına ilişkin olarak dikkate alınması gereken önemli konular vardır. Bu özellikle önemlidir, çünkü işverenler, yeni öğrenenlerin işyerine geldiklerinde sahip oldukları temel beceriler ve temel yetkinliklerden genellikle şikâyetçi olurlar. Bu nedenle, uygun seçim kriterlerinin sağlanması, öğrencilere, onlara büyüme ve gelişme potansiyeli kazandıran yerleşimlere tahsis edilmelerini sağlamak için böyle bir yaklaşım temin etmektedir.

Tahsisli personelin işe alma / yerleştirme prosedürüne göre yerleştirilmesi, öğrencilerin buna uygun olarak yerleştirilmesini sağlamaktadır. Öğrenenlerin işe uygun şekilde yerleştirilmesindeki anahtar kod, öğrencinin ve işverenin bakış açılarına göre beklentilerin karşılanma derecesidir. Eşleşen beklentiler, öğrenen için olumsuz bir öğrenme deneyiminden kaçınmak ve işverenlerin ihtiyaçlarını desteklemediklerini hissettikleri durumlardan kaçınmak için önemlidir.

► 7.1.2. İşyerleri için öğrencilerin hazırlanması

Öğrencilerin hazırlanmasında yer alması gereken faaliyetler:

- İşyerinde öğrenmenin tanıtılması: öğrenciler için amaç, odak ve çıkarımlar;
- Öğrenci Yerleştirme Kaydı;
- İşe hazır olması;
- Barındıran işverenin beklentileri;
- İşyerinde güvencede öğrenme;
- Öğrencinin refahı ve iyi oluşu;
- Öğrencinin sorumlulukları;
- İşyerinde öğrencinin davranışı;
- Sorunlu durumlarla başa çıkması;
- Bir sonraki görevin planlanması;
- Kişisel sunum ve ilk izlenimler;
- İşyerinde uygun şekilde iletişimin kurulması;
- İşyerinde başkalarıyla çalışması;
- Öğrenci tarafından üstlenilen işin kalitesi;
- Barındıran işverenle ön yerleştirme mülakatları;
- Genel işyeri becerileri: telefona cevap verme, mesaj alma, müşteri hizmetleri ve işle ilgili beceriler.

Tips for ensuring high quality workplace learning preparatory activities:

- Set aside time to plan, adapt resources and review existing activities;
- Involve employers and ex-students to present their stories;
- Use quality resources;
- Make preparation directly relevant to needs of students;
- Follow up with a debriefing and evaluation of the activities.

► 7.1.3. Skills checklist

Skills checklists are tools that state specific criteria and to gather information about specific behaviours, knowledge and skills information and to make judgements about what students know and can do in relation to the outcomes. The quality of information is highly dependent on the quality of the descriptors chosen for assessment. Their benefit is also dependent on students' direct involvement in the assessment and understanding of the feedback provided.

The suggested range of information worked-out and recommended by VETriangle cover:

- People skills (teamwork, leadership, communication, negotiating, public speaking),
- Task skills (time management, planning, organizing, problem solving, computer skills),
- Personal skills (initiative, independence, adaptability/ability to learn quickly, ability to follow instructions, safety awareness),
- Personal sets of qualities.

► 7.1.4. Personal Learning Plans

A personal learning plan is developed as a way to help achieve short- and long-term learning goals. Personal learning plans are generally based on the belief that students will be more motivated to learn, will achieve more in school, and will feel a stronger sense of ownership over their education if they decide what they want to learn, how they are going to learn it, and why they need learn it to achieve their personal goals.

The Personal Learning Plan Chart recommended by VETriangle include:

- Learning goal (skill),
- Strategy (process),
- Results (evidence),
- Deadline.

► 7.1.5. Debriefing with enterprises and students

Debriefing (Post-Placement Follow-up) is an important part of team building activities and allows students to process and reflect on their experience of the students, as well as the enterprises.

Debriefing with Students Form recommended by VETriangle cover i.a. evaluation of work station, work environment, work safety, clarity of tasks, relevance of tasks, communication with placement manager in school, communication with placement manager in company, communication with colleagues, communication with supervisor. Also the question concerning the influence of the placement for career planning and goals of the future appears.

In case of **Debriefing with Enterprises Form recommended** by VETriangle, evaluation undergo students' preparation for placement, students' motivation, students' knowledge, students' skills, students' work safety, communication with student and communication with placement manager in the school. Open question is on skills and knowledge areas require most improvements in order for students to gain employment.

► 7.1.6. Modern educational solutions

Technological development is not only about increasing the importance of the Internet and the popularity of computers and mobile devices (laptops, tablets, smartphones), but is also visible in modern educational solutions. An example of such measures can be an interactive whiteboard or electronic journal.

The e-board, which is precisely called an interactive whiteboard, replaces the last one years of classic chalk board. However, this is a device with a lot wider application. Thanks to connection to a computer, it enables use from any program that is installed on it. Teacher therefore, it can familiarize students with, for example, the basics of a support program complicated mathematical calculations or computer presentations models of the physical phenomena discussed. At the same time, he can teach lessons based on the mentioned applications without having to move to the studio computer. The interactive whiteboard also has its own software, which allows you to create notes, but also to construct e.g. charts or drawings. Interactive whiteboard is a practical, supportive tool learning process. Facilitates perception, memorization and later reproduction educational material and makes the content more attractive.

The e-journal is not only a tool for collecting data. It can also be used efficiently in the teacher's contact with students. The person conducting the classes can, for example, send messages to selected students by e-mail or post information about homework or upcoming classics. Not all electronic journals include those described previously functions. It is important, however, that the institution choose such software, which will be the most suitable for her. It is worth paying attention to on application possibilities, purchase and maintenance costs of the product, costs training of the employees or technical support. Thanks to the exact product analysis teachers will receive a tool supporting the process teaching, not complicating it.

It is worth remembering that the teacher, in connection with his pedagogical role, often also acts as a class tutor. There's a lot involved additional duties, both informal - for example, running students' educational process, modifying their unacceptable ones social attitudes, help in resolving conflicts - as well as formal ones, such as: organizing meetings with parents or completing certificates. That the teacher could better fulfil this role and be more active engage in the process of upbringing and spend less time formal obligations, created, among others computer program for printing certificates.

Another application that saves the teacher time and enriches and makes the didactic process more attractive is an interactive test (eSPRAWDZIAN). It is a program that allows the leading person subject arrangement of an interactive test.

Yüksek kaliteli işbaşı öğrenmeye hazırlık faaliyetlerin önerileri:

- Kaynakları planlamak, adapte etmek ve mevcut faaliyetleri gözden geçirmek için bir zaman belirleyin;
- İşverenleri ve eski öğrencileri, hikayelerini sunmak için dahil edin;
- Kaliteli kaynaklar kullanın;
- Öğrencilerin ihtiyaçları ile doğrudan ilgili hazırlamayı yapın;
- Faaliyetlerin bilgilendirmesi ve değerlendirilmesini takip edin.

► 7.1.3. Beceri kontrol listesi

Beceri kontrol listeleri, belirli kriterleri ifade eden ve belirli davranışlar, bilgi ve beceriler hakkında bilgi toplayan ve öğrencilerin sonuçlarla ilgili olarak bildikleri ve neler yapabilecekleri hakkında yargıda bulunma araçlarıdır. Bilgi kalitesi, değerlendirme için seçilen tanımlayıcıların kalitesine büyük ölçüde bağlıdır. Faydalar, öğrencilerin değerlendirmeye doğrudan katılımlarına ve sağlanan geribildirimden anlaşılmasına bağlıdır.

MEÖ üçgeni tarafından önerilen, geliştirilmiş bilgilerin aralığı kapsamı:

- İnsan becerileri (takım çalışması, liderlik, iletişim, müzakerecilik, kamuya yönelik konuşma);
- Görev becerileri (zaman yönetimi, planlama, organizasyon, problem çözme, bilgisayar becerileri);
- Kişisel beceriler (girişkenlik, bağımsızlık, uyumluluk / hızlı öğrenme yeteneği, talimatları takip etme yeteneği, güvenlik bilinci);
- Kişisel nitelikler kümesi.

► 7.1.4. Kişisel öğrenme planları

Kısa ve uzun vadeli öğrenme hedeflerine ulaşmaya yardımcı olacak bir kişisel öğrenme planı geliştirilmiştir. Kişisel öğrenme planları, genellikle öğrencilerin öğrenmeye daha fazla motive olacağı, okulda daha çok şey kazanacakları, ne öğrenmek istedikleri, nasıl öğreneceklerine karar vermeleri ve kişisel hedeflerine ulaşmak için neden öğrenmeleri gerektiğini bildikleri durumunda eğitimleri üzerinde daha güçlü bir sahiplik duygusu hissedecekleri inancına dayanır.

MEÖ üçgeni tarafından önerilen Kişisel Öğrenme Planı Çizelgesi şunları içerir:

- Öğrenme amacı (beceri);
- Strateji (süreç);
- Sonuçlar (kanıt);
- Zaman sınırı.

► 7.1.5. Öğrenci ve işletmeler arasında bilgilendirme

Bilgilendirme (Yerleştirme Sonrası Takibi), ekip oluşturma faaliyetlerinin önemli bir parçasıdır; öğrencilerin işlenmesine yolu açar, öğrencilerin ve de işletmelerin deneyimlerini yansıtır.

MEÖ üçgeni tarafından önerilen **Öğrenci Bilgilendirme Formu**, iş istasyonunun iç değerlendirmesi, çalışma ortamı, iş güvenliği, ödevlerin netliği, görevlerin uygunluğu, okulda yerleştirme yöneticisi ile iletişim, işe alma ile ilgili sorumlu ile iletişim, meslektaşlarla iletişim, gözetmenle iletişim konularını kapsamaktadır. Ayrıca, kariyer planlamasına ve geleceğe yönelik hedeflere olan etkisine ilişkin soru da ortaya çıkmaktadır.

MEÖ üçgeni tarafından önerilen **İşletmeler ile Bilgilendirme Formu** yapılması durumunda, değerlendirme, öğrencilerin yerleştirme hazırlıkları, öğrencilerin motivasyonu, öğrencilerin bilgisi, öğrencilerin becerileri, öğrencilerin iş güvenliği, öğrenci ile iletişim ve okulda yerleştirme yöneticisi ile iletişimden geçmektedir. Beceri ve bilgi alanlarında öğrencilerin istihdam kazanabilmeleri için en çok iyileştirme yapılmasını gerektirir.

► 7.1.6. Modern eğitim çözümleri

Teknolojik gelişme sadece internetin önemini veya bilgisayarlar / mobil cihazların (dizüstü bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar) popülerliğini artırmakla kalmıyor, aynı zamanda modern eğitim çözümlerinde de görülebiliyor. Bu tür önlemlerin bir örneği, interaktif bir akıllı tahta veya elektronik bir dergi olabilir.

İnteraktif akıllı tahta olarak adlandırılan **e-board**, son yıllarda klasik tebeşir tahtasının yerine geçmektedir. Bu çok daha geniş bir uygulamaya sahip bir cihazdır. Bilgisayar yoluyla kurulu olan herhangi bir programdan kullanılmasını sağlar. Bu nedenle öğretmen, öğrencileri bir destek programının karmaşık matematiksel hesaplamalarının temelleri ile kolayca tanıştırmak veya tartışılan fiziksel fenomenlerin bilgisayar sunum modellerini öğrencilere tanıtabilir. Aynı zamanda, söz konusu uygulamalara dayanarak dersleri, bilgisayar stüdyosuna geçmek zorunda kalmadan öğretebilir. İnteraktif akıllı tahtanın, sadece notları oluşturmaya değil, aynı zamanda örn. grafikler veya çizimler yapma imkanı veren yazılımları vardır. İnteraktif akıllı tahta, öğrenme süreci için pratik ve destekleyici bir araçtır. Algıyı, ezberlemeyi ve daha sonra eğitim materyalinin yeniden hazırlanmasını kolaylaştırıp içeriği daha çekici hale getirmektedir.

E-dergi sadece veri toplamak için bir araç değildir. Ayrıca, öğretmenlerin öğrencilerle iletişimde etkili bir şekilde kullanılabilir. Sınıfları yürüten kişi, örneğin, seçilen öğrencilere e-posta ile mesaj gönderebilir veya ev ödevleri ya da yaklaşan dersler hakkında bilgi gönderebilmektedir. Tüm elektronik dergiler daha önce açıklanan fonksiyonları içermez. Bununla birlikte, kurumun kendisi için en uygun olan yazılımı seçebilmesi önemlidir. Uygulama olanaklarına, ürünün satın alma ve bakım maliyetlerine, çalışanların eğitim maliyetlerine veya teknik desteğe dikkat etmek gereklidir. Ürün kesin analizi sayesinde, öğretmenler, öğretimi komplike eden değil öğretim sürecini destekleyen bir araç kullanacaktır.

Eğitmenin, pedagojik rolüyle bağlantılı olarak, sıklıkla bir sınıf öğretmeni olarak da rol oynadığını hatırlaması gerekmektedir. Ebeveynlerle toplantılar düzenlemek ya da sertifikaları tamamlamak gibi, resmi ve öğrencilerin eğitim sürecini yürütmek, birinin kabul edilemez sosyal tutumlarını değiştirmek, anlaşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak gibi ek görevleri vardır. Öğretmenin, bu rolü daha iyi yerine getirebilmesi, yetiştirme sürecinde daha aktif bir şekilde çalışabilmesi resmi yükümlülükleri daha az zaman harcaması ve sertifikaların basılması için bilgisayar programı oluşturulmuştur.

Öğretmenin zamanını koruyan ve didaktik süreci daha çekici ve etkileşimli hale getiren başka bir uygulama da interaktif testtir. İşbu interaktif test, lider kişinin konuları düzenlemesine imkân veren bir programdır.

► 7.1.7. Quality of training

The different chambers and other stakeholders have a variety of responsibilities in assuring the quality of training: registration, adaptation and cancellation of contracts, intermediate and final examinations, examination of the suitability of the instructor and the training provider, advise for apprentices and (training) companies, monitoring of the apprenticeship preparation, apprenticeship training and retraining, support and monitoring of foreign exchanges of apprentices. Structuring and monitoring documents in training. i. e.:

- Monitoring / overview document for apprenticeships;
- Evaluation sheet.

Every apprentice has to maintain a training report to be registered for the final examination. A close cooperation between the different learning locations in the dual training is vital for quality training. Vocational schools and companies need to have close relationships and communication to ensure good and suitable dual training. There are cooperative guideline approaches to improve close links in training. Qualified instructors also have several roles like mentoring and caring besides sole knowledge transfer, this also increases the quality of dual training:

- Retraining for instructors;
- Processes for the employment of apprentices;
- A high amount of work-based learning;
- Training methods;
- Create learning situations which are close to real working tasks;
- Training of soft skills and competences;
- Cooperative learning goal agreements between apprentices and instructors;
- Feedback conversations between the instructor and the apprentice;
- Examination preparation.

In Germany, instructors have to fulfil all standards and regulation of the Ordinance on Trainer Aptitude (AEVO). Training providers and the jobcentres provide job coaching and placement for job seekers and graduates. Additional qualifications and training cooperation to cover specific competences in training.

► 7.1.7. Eğitim kalitesi

Farklı daireler ve diğer paydaşların eğitim kalitesini arttırmada çeşitli sorumlulukları vardır: sözleşmelerin tescilli, uyarlanması ve iptal edilmesi, ara ve final sınavları, eğitmenin ve eğitim sağlayıcısının uygunluğunun incelenmesi, çıraklar ve (eğitim sağlayan) şirketler için tavsiyeler, çıraklık hazırlığının izlenmesi, çıraklık eğitimi ve yeniden eğitim, çırakların yurt dışı mübadelerinin desteklenmesi ve izlenmesi. Eğitimde dokümanların yapılandırılması ve izlenmesi, diğer bir deyişle:

- Çıraklık için belgelerin izlenmesi / genel bakışı;
- Değerlendirme Kağıdı.

Her çırak, final sınavına kayıt olmak için bir eğitim raporu tutmak zorundadır. Çift eğitimdeki farklı öğrenme yerleri arasındaki yakın işbirliği, kaliteli eğitim için hayati önem taşımaktadır. Mesleki okulların ve şirketlerin iyi ve uygun çift eğitim sağlamaları için yakın ilişkilere ve iletişime sahip olmaları gerekmektedir. Eğitimde yakın bağlantıları geliştirmek için işbirlikçi rehber yaklaşımlar vardır. Nitelikli eğitmenler, sadece bilim transferinin yanı sıra danışmanlık ve destek gibi çeşitli rollere sahiptirler, bu da çift eğitimin kalitesini artırır.

- Eğitmenler için yeniden eğitim;
- Çırak istihdamına yönelik süreçler;
- Çok miktarda iş temelli öğrenme;
- Eğitim metodları;
- Gerçek çalışma görevlerine yakın olan öğrenme durumlarının yaratılması;
- Sosyal beceri ve yeterliliklerin eğitimi;
- Çıraklar ve eğitmenler arasında kooperatif öğrenme hedefli anlaşmalar;
- Eğitmen ve çırak arasındaki geri bildirim konuşmaları;
- Sınav hazırlığı.

Almanya'da, Eğitimci Yetkinliği Talimatname'nin (AEVO) tüm standart ve yönetmelikleri tamamlamak zorundadırlar. Eğitim sağlayıcıları ve iş merkezleri iş arayanlar ve mezunlar için iş koçluğu ve yerleştirme, ek yeterlilikler ve eğitimde belirli yetkinlikleri kapsayacak eğitim işbirliği sağlamaktadırlar.



8 | Strategies and methods for increasing attractiveness of VET

MEÖ etkileşimin artmasına yönelik stratejiler
ve yöntemler



8.1. Germany

Because in Germany VET is linked closely to the dual education system and the common apprenticeships, most strategies and methods for increasing attractiveness of VET are focused on training option.

2010 the Central Association of Crafts in Germany started a dissemination and advertising campaign to promote craft professions and dual training. In general VET is well accepted in Germany due to the well-established dual system. In the last years it becomes a problem that less young people decide to start an apprenticeship and less companies train apprentices. Especially smaller companies (SME) do not train as often as they used to. One reason for this decline is that more young people aim for higher education and join university. Other reasons for the declining apprenticeship numbers are increasing costs of dual training for companies, declining need for qualified employees and the variety of other options besides the traditional dual training in apprenticeships (e.g. retraining, partial qualifications...).

Another initiative to increase the attractiveness of VET is to change the design and curricula of VET training programmes like apprenticeships. These changes aim for a more general training approach to facilitate the possibilities of job changes. Examples for this idea are families of professions and shared core competences. These adaptations are in line with the long life learning approach. This is not implemented in a large scale.

In Germany, initial and continuing training is based on mixed financing by various public and private bodies. These include the BMBF, BMWi, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS), the Federal Employment Agency (BA), the states and their ministries of employment, economics, education or cultural affairs, the European Union, local authorities, companies, unions, chambers, associations, private institutions and, lastly, individuals themselves. In this respect, financing for IVET and continuing general and vocational education differs quite substantially from the schools and universities sector, which benefits from relatively comprehensive public funding.



8.1. Almanya

Almanya'da MEÖ, çift eğitim sistemine ve ortak çıraklık eğitimlerine yakın olduğu için, Mesleki Eğitim ve Öğretimin çekiciliğini artırmaya yönelik birçok strateji ve yöntem, eğitim seçeneğine odaklanmıştır.

2010 yılında Almanya'daki Merkez Esnaf Derneği, ihtisas mesleklerini ve çift eğitimi teşvik etmek için bir tanıtım ve reklam kampanyasını başlatmıştır. Genelde, Almanya'da çift sistem köklü olduğu için MEÖ kabul edilmektedir. Son yıllarda, daha az gencin çıraklık yapmaya karar vermesi ve daha az şirketin çırak yetiştirmesi bir sorun haline gelmektedir. Özellikle küçük şirketler (KOBİ) alışıkları sıklıkta eğitim vermemektedirler. Bu düşüşün bir nedeni, daha fazla gencin yükseköğrenim hedeflenmesi ve üniversiteye katılmalarıdır. Çıraklık sayısının azalmasının diğer nedenleri, şirketler için çift eğitimin maliyetlerinin artması, nitelikli çalışanlara duyulan ihtiyacın azalması ve çıraklıklarda geleneksel çift eğitimin yanı sıra diğer seçeneklerin çeşitliliğidir (örn. yeniden eğitim, kısmi yeterlilikler).

Mesleki Eğitim ve Öğretimin çekiciliğini artırmak için bir diğer girişim, çıraklık eğitimi gibi MEÖ eğitim programlarının tasarım ve müfredatını değiştirmektir. Bu değişiklikler, iş değişikliklerinin olanaklarını kolaylaştırmak için daha genel bir eğitim yaklaşımını hedeflemektedir. Bu fikir için örnekler, meslek kümeleri ve paylaşılan çekirdek yeterliliklerdir. Bu adaptasyonlar uzun ömürlü öğrenme yaklaşımıyla uyumludur. Bu geniş çapta uygulanmamıştır.

Almanya'da, başlangıç ve sürekli eğitim, çeşitli kamu ve özel kuruluşlar tarafından karışık finansmana dayanmaktadır. Bunlar arasında BMBF (Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı), BMWi (Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı), Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS), Federal İstihdam Vasiyesi (BA), eyaletler ve oradaki istihdam, ekonomi, eğitim veya kültür işleri bakanlıkları, Avrupa Birliği, yerel yetkililer, şirketler, sendikalar, odalar, dernekler, özel kurumlar ve son olarak özel şahıslar bulunmaktadır. Bu bağlamda, Başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretim ve sürekli genel ve mesleki eğitim için finansman, nispeten kapsamlı kamu finansmanından yararlanan okullar ve üniversiteler sektöründen oldukça farklıdır.

► 8.1.1. Promoting participation in IVET

In-company training in the dual system is usually financed by the individual enterprise, i.e., an enterprise decides whether or not it will offer training and in which occupations. It decides how many trainees it will take on. SMEs, in particular crafts companies, are important training suppliers, but are unable, or not fully able, to provide all the facets of training required by regulations. This is primarily due to the increasing division of labour in production processes, increasing specialisation and in some cases financial problems or accelerated technological change. The limited suitability of such enterprises as training providers is compensated for by supplementary external training measures in inter-company vocational training centres (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBSs) or through training structures (Ausbildungsverbünde). The VET-related expenditure of the BA applies to both pre-VET and IVET (i.e., grants for young people). The data do not include the amounts spent on promoting the transition from IVET into the labour market, since these are classified as employment policy measures.

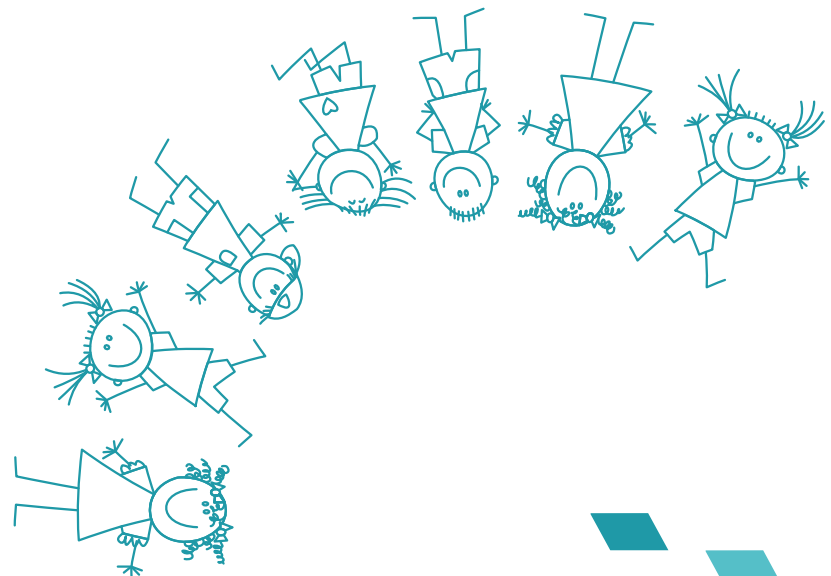
Funding for vocational schools - specifically public ones - comes primarily from the public budget. The traditional division of tasks between states and municipalities means the former cover the bulk of personnel costs while the latter fund the majority of current material costs and material investments from their own revenues. States currently finance nearly 80% of vocational school expenditure. Mainly school-based VET (e.g. grants for learners) and specific measures to promote VET (e.g. to create additional training positions) are also financed from state budgets.

The following information focuses on federal government standard funding and support, mostly regulated under the German Social Code (SGB II/III). There are also state regulations to support and enhance education and training activities in VET:

- ➡ Prevocational training measures (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - BvB). The federal employment agency provides prevocational training to young people and young adults below 25 who have not participated in IVET but have completed their compulsory general education and also subsidises VET for disadvantaged young people. The measures include:
 - Training support in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance within the framework of an in-company training relationship;
 - Vocational training in non-company establishments in a training occupation recognised under the Vocational Training Act (BBiG) and Crafts Code (HwO), leading to a qualification upon completion;
 - Transitional support (continuation of training support following completion or discontinuation of training);
- ➡ Support for integration into employment in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance.
- ➡ Vocational training support grant (Berufsausbildungsbeihilfe - BAB). Financial support is offered during in-company or extra-company vocational training and federal employment agency prevocational training measures to help people overcome the economic difficulties that can impede appropriate vocational qualification, to ensure a more balanced training market and secure and improve occupational mobility.
- ➡ Introductory training for young people (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ). The primary goal of introductory training is to give young people with limited prospects of being placed in training an opportunity to acquire or enhance modular qualifications towards a recognised occupation. Introductory training also offers companies providing training an opportunity to get to know young people, not just in a brief job application interview, but to observe their skills and abilities over a period of six to twelve months in daily work processes.
- ➡ Alliance for Initial and Further Training (Allianz für Aus- und Weiterbildung). In order to strengthen VET, the federal government together with employer associations, trade unions, state governments and the BMWi established an alliance. It replaces the national pact for career training and development of skilled manpower. Funding is provided by the federal employment agency. The comprehensive strategy offers various instruments, for example training

placement services, and particularly supports SMEs in training young people with special needs (i.e., with the new "assisted training" funding scheme).

- ➡ Training support measures (Ausbildungsbegleitende Hilfen - AbH). During introductory training or company-based training, young people who require assistance can receive training support. Special classes and accompanying social and educational mentoring help trainees overcome language and educational deficits and/or help them acquire practical and theoretical occupational skills, knowledge and competences. Such measures may be considered if a company-based training contract is dissolved prematurely and support is needed until another can be started, or if continued support is needed to establish or consolidate an employment contract.



► 8.1.1. Başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretime destekleme katılımı

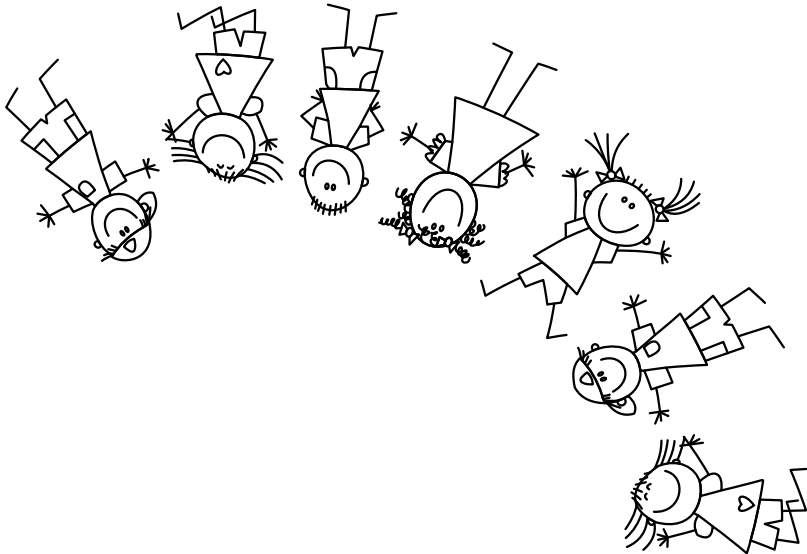
Çift sistemde şirket içi eğitim genellikle bir işletme tarafından finanse edilmekte, yani bir işletme eğitimin hangi meslek kapsamında verilir verilmeyeceğine karar vermektedir. Ne kadar stajyer alacağına karar verir. KOBİ'ler, özellikle zanaat şirketleri, önemli eğitim sağlayıcılarıdır, ancak yönetmeliklerin gerektirdiği eğitimin tüm yönlerini temin edememekte veya tam olarak edememektedir. Bu öncelikle üretim süreçlerinde artan işbölümü, uzmanlaşmanın artırılması ve bazı durumlarda finansal sorunlar veya hızlandırılmış teknolojik değişimden kaynaklanmaktadır. Bu tür işletmelerin eğitim sağlayıcılar olarak sınırlı bir şekilde uygunluğu, şirket içi mesleki eğitim merkezlerinde (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBSs) veya eğitim yapıları (Ausbildungsverbünde) yoluyla ek dışsal eğitim önlemleri ile telafi edilmektedir. Federal İstihdam Vasıtasının MEÖ ile ilgili masrafları hem pre-MEÖ hem de Başlangıç MEÖ için geçerlidir (yani, gençler için hibeler). Veriler, istihdam politikası önlemleri olarak sınıflandırıldığı için, Başlangıç MEÖ'den işgücü piyasasına geçişi teşvik etmek için harcanan miktarları içermemektedir.

Meslek okulları için finansman - özellikle kamu olanlar - öncelikle kamu bütçesinden gelmektedir. Eyaletler ve belediyeler arasındaki geleneksel görev dağılımı: eyaletler kadro maliyetlerinin büyük kısmını kapsarlarken, belediyeler, mevcut eğitim araçları maliyetlerinin ve maddi yatırımların çoğunu kendi gelirlerinden karşılamaktadır. Eyaletler şu anda mesleki okul harcamalarının yaklaşık% 80'ini finanse etmektedirler. Temel olarak, okul temelli MEÖ (ör. Öğrenenler için eğitim bursları) ve Mesleki Eğitim ve Öğretimi desteklemek için özel önlemler (ör. Ek eğitim pozisyonları oluşturmak için) yine de devlet bütçelerinden finanse edilmektedir.

Aşağıdaki bilgiler, çoğunlukla Almanya Sosyal Kanunu (SGB II / III) kapsamında düzenlenen federal hükümet standart finansmanı ve desteğine odaklanmaktadır. MEÖ faaliyetlerini destekleyen ve geliştiren devlet düzenlemeleri de aşağıda gibidir:

- Eğitim öncesi önlemleri (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - BvB). Federal İstihdam Vasıtası, Başlangıç MEÖ'e katılmamış, ancak zorunlu genel eğitimini tamamlamış olan 25 yaşın altındaki gençlere ve genç yetişkinlere eğitim öncesi bir eğitim temin etmekle beraber dezavantajlı gençler için MEÖ'ye de desteklemektedir. Önlemler şunlardır:
 - Şirket içi eğitim ilişkisi çerçevesinde ek mali ve sosyo-pedagojik yardım şeklinde eğitim desteği;
 - Tamamlandıktan sonra yeterliliğe giden, Mesleki Eğitim Yasası (BBiG) ve Zanaat Kodu (HwO) kapsamında tanınan bir eğitim mesleğinde şirket dışı kuruluşlarda mesleki eğitim;
 - Geçiş desteği (eğitimin tamamlanmasının veya eğitimin sona ermesinin ardından eğitim desteğinin devamı).

- Ek mali ve sosyo-pedagojik yardım şeklinde istihdama katılım desteği.
- Mesleki eğitim desteği hibe (Berufsausbildungsbeihilfe - BAB). Şirket içi veya şirket dışı mesleki eğitim ve federal istihdam kurumu ön-mesleki eğitim önlemleri sırasında mali destek sağlanması, insanların uygun mesleki yeterliliği engelleyebilecek ekonomik zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olması, daha dengeli bir eğitim piyasasının sağlanması ve işin hareketliliğini güvenceye alıp geliştirilmesidir.
- Gençler için tanıtım eğitimi (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ). Tanıtım eğitiminin temel amacı, eğitime yerleştirilmek için sınırlı olasılıklara sahip olan gençlere tanınan bir mesleğe yönelik modüler nitelikleri kazanma ya da geliştirme fırsatı vermektir. Tanıtım eğitimi ayrıca eğitim sağlayan şirketlere, gençleri tanımak için sadece kısa bir iş başvurusu görüşmesinde değil, günlük iş süreçlerinde altı ila on iki aylık bir süre boyunca yeteneklerini gözlemlemek için bir fırsat sunmaktadır.
- İlk ve İleri Eğitim için İttifak (Allianz für Aus- und Weiterbildung). MEÖ'ye güçlendirmek için, federal hükümet, işveren dernekleri, sendikalar, eyalet hükümetleri ve BMWi (Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı) ile birlikte bir ittifak kurmuşlardır. Kariyer eğitimi ve kalifiye işgücü geliştirilmesi için ulusal paktn yerini almaktadır. Finansman Federal İstihdam Vasıtası tarafından sağlanmaktadır. Kapsamlı strateji, örneğin eğitim yerleştirme hizmetleri gibi çeşitli araçlar sunmaktadır ve özellikle özel ihtiyaçları olan gençlerinin eğitimi için (yani, yeni "yardımlı eğitim" finansman düzeni ile) KOBİ'leri desteklemektedir.
- Yardımlı eğitim önlemleri (Ausbildungsbegleitende Hilfen - AbH). Tanıtım eğitimi veya şirket içi eğitim sırasında, yardıma ihtiyaç duyan gençler eğitim desteği alabilmektedirler. Özel sınıflar ve beraberindeki sosyal ve eğitsel danışmanlık, stajyerlerin dil ve eğitimsel eksikliklerin üstesinden gelmelerine yardımcı olmakta ve / veya onlara pratik ve teorik mesleki beceri, bilgi ve yeterlilik kazandırmaktadır. Şirket bazlı eğitim sözleşmesi erken ertelenirse ve başka bir sözleşme başlatılıncaya kadar desteğe ihtiyaç duyulursa veya iş sözleşmesi oluşturmak veya konsolide etmek için sürekli destek gerekiyorsa bu tür önlemler değerlendirilebilir.



- ➔ Educational Chains Leading to Vocational Qualifications initiative (Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss). This initiative aims to comprehensively secure young people's success in education and training and to develop a structured and consistent funding and support policy by the federal government (BMBF, BMAS), BA and states for a vocational orientation and transition system. It focuses on analysing the potential of young people at an early stage, action-oriented career orientation options such as the vocational guidance programme (Berufsorientierungsprogramm - BOP), vocational orientation measures, individual career start coaching, mentoring through training by volunteers, introductory training, support for apprentices during training and assisted training.
- ➔ Mobility programme for young people interested in vocational training from other European countries, MobiPro-EU (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-EU contributes to reducing the high youth unemployment rates in several EU countries and fostering occupational mobility. Here are some examples of measures eligible for support in this context: German language courses in the country of origin and in Germany, flat-rate reimbursement for travel and relocation expenses and payments to cover apprentices' living expenses, along with socio-educational and vocational-pedagogic assistance. The programme is operated by BA's international placement services (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).
- ➔ Mesleki Yeterlilik Girişkenliğine yol açan eğitim zincirleri (Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss). Bu girişim, mesleki yönlendirme ve geçiş sistemi için, federal hükümet (BMBF/Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı/, BMAS /Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı/), BA /Federal İstihdam Vasıtası/ ve eyaletler tarafından, gençlerin eğitim ve öğretim alanındaki başarısını kapsamlı bir şekilde güvence altına almayı; yapılandırılmış ve tutarlı bir finansman ve destek politikası geliştirmeyi amaçlamaktadır. Mesleki rehberlik programı (Berufsorientierungsprogramm - BOP) gibi erken yaşlarda gençlerin potansiyelini, eylem odaklı kariyer yönlendirme seçenekleri, mesleki oryantasyon önlemleri, bireysel kariyer başlangıç koçluğu, gönüllüler tarafından eğitim yoluyla rehberliği, başlangıç eğitimi, eğitim ve destekli eğitim sırasında çıracılar için desteği analiz etmeye odaklanmaktadır.
- ➔ Diğer Avrupa ülkelerinden mesleki eğitim ile ilgilenen gençler için hareketlilik programı, MobiPro-EU (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-AB, birkaç AB ülkesinde gençlerin yüksek işsizlik oranlarını azaltmaya ve mesleki hareketliliği teşvik etmeye katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda destek için uygun önlemlerin bazı örnekleri şunlardır: Menşe ülkesinde ve Almanya'da Almanca dil kursları, seyahat ve yerleşim masrafları için sabit oranlı geri ödeme ve çıracıların yaşam giderlerini karşılamak için ödemeler, sosyo-eğitimsel ve mesleki -pedagojik yardım. Program BA'nın /Federal İstihdam Vasıtası/ uluslararası yerleştirme hizmetleri tarafından işletilmektedir. (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).



ABC



► 8.1.2. Promoting participation in CVET

The state promotes participation in CVET with various support and funding instruments (e.g., grants, subsidies and loans to cover CVET and living costs). Some of them are regulated by law (e.g., the SGB) and others are in the form of programmes:

- Upgrading Training Assistance Act (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG, known as 'Meister-BaföG'). This law gives craftspeople and other skilled workers a statutory entitlement to financial assistance to cover costs for further training and living expenses. This financial support, jointly covered by the federal and state governments, comprises subsidies for master craftsperson course and exam fees or other programmes leading to a comparable qualification.
- Continuing training grant (Weiterbildungsstipendium). BMBF offers particularly gifted young workers a specific CVET grant. One of its aims is to underline the importance of continuing training throughout working life.
- Upgrading scholarship (Aufstiegsstipendium). The BMBF's upgrading scholarship offers incentives to study to skilled workers with professional experience, whether or not they gained a higher education entrance qualification at school. When qualified skilled professionals are already working, financial issues often prevent them from starting a course of studies. These scholarships provide additional incentives for further study and improve the career and promotion prospects of talented staff.
- Continuing education bonus (Bildungsprämie). To encourage low and middle income groups to participate in continuing education and training, the federal government approved an additional financing scheme: premium vouchers and savings vouchers. The premium voucher reduces training costs by up to 50% of tuition fees for job-related training courses or courses that help improve people's employability.

► 8.1.3. CVET for the unemployed

CVET is a key instrument in improving employment opportunities through upskilling and skills development measures. Funding for CVET is not only open to people who have recently lost their jobs, but also to employed workers under certain circumstances. The employment agency or local authority providing basic income support for jobseekers decides whether CVET support is available. Persons meeting the general eligibility criteria are granted an education and training voucher (Bildungsgutschein) by the employment agency or the authority providing jobseeker support.

8.2. Lithuania

Traditionally, VET in Lithuania has not been considered prestigious by young persons, their parents and the population in general. Although participation in VET, in contrast to general education and higher education, is currently stable or even increases at post-secondary non-tertiary level, participation in VET at upper-secondary education level remains one of the lowest among EU countries. This is, first of all, caused by the preference for higher education over VET by young persons and their parents. Another important reason is the fact that funding for general education schools and VET institutions depends on the number of students which leads to competition between these two networks in attracting and keeping learners.

► 8.2.1. Bringing general education and VET closer together

Learners are able to acquire lower and upper secondary education together with vocational qualifications. Learners in general education also have the possibility to deepen their knowledge on technologies in certain fields and develop their practical skills. In 11th and 12th grades they may choose from general education modules in textile and clothing; applied art, crafts and design; tourism and nutrition technologies; construction and wood processing; business, management and retail trade; mechanics and repair. Also, some general upper secondary curricula include VET programme modules. When learners continue their studies in VET, the above-mentioned fields and VET modules are recognised as part of their VET programmes.

► 8.1.2. MEÖ Katılımı Teşvik Etmek

Bir eyalet, çeşitli destek ve finansman araçları ile sMEÖ'e katılımı teşvik etmektedir (örneğin, sMEÖ ve yaşam masraflarını karşılayacak hibeler, sübvansiyonlar ve krediler). Bazıları kanunlarla düzenlenmiştir (örneğin, SGB /Sosyal Sigorta Kanunu)/diğerleri ise program biçimindedir:

- Öğretimde Yardım Yasasının Modernizasyonu (AFBG, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, 'Meister-BaföG' olarak bilinen). Bu yasa, ileri eğitim ve yaşam masrafı için giderleri karşılamak hedefi ile zanaatkarlara ve diğer vasıflı çalışanlara mali yardım için yasal bir yetki vermektedir. Federal ve eyalet hükümetleri tarafından ortaklaşa finanse edilen bu mali destek, usta zanaat kursuna ve sınav ücretlerine veya benzer bir yeterliliğe yol açan diğer programlara yönelik sübvansiyonlardan oluşmaktadır.
- Sürekli eğitim bursu (Weiterbildungsstipendium). BMBF/Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı/ özellikle kabiliyetli genç işçilere belirli bir sMEÖ hibe sunmaktadır. Amaçlarından biri, hayat boyunca sürekli eğitimin önemini altını çizmektir.
- Yükseltme eğitim bursu (Aufstiegsstipendium). BMBF'nin /Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı/ yükseltme eğitim bursu, okulda yükseköğrenim girişi yeterliliği kazanıp kazanmadıklarına bakılmaksızın, mesleki deneyime sahip olan vasıflı çalışanlara eğitim vermek için teşvikler sunar. Nitelikli vasıflı profesyoneller zaten çalıştıkları zaman finansal konular genellikle bir müfredat programına başlamalarını engeller. Bu hibeler, daha fazla okumaları için ek teşvikler sağlayıp kabiliyetli kadrolar için kariyer ve yükselme imkanını arttırmaktadır.
- Sürekli eğitim bonusu (Bildungsprämie). Düşük ve orta gelir gruplarını sürekli eğitim ve öğretime katmaya teşvik etmek için, federal hükümet ek bir finansman programını onaylamıştır: prim ve tasarruf fişleri. Prim kuponu, iş ile ilgili eğitim kursları veya insanların istihdam edilebilirliğini arttırmaya yardımcı olacak kurslar için eğitim ücretlerini% 50'ye kadar azaltır.

► 8.1.3. İşsiz kişiler için sürekli MEÖ

sMEÖ, yetiştirme ve beceri geliştirme önlemleri yoluyla istihdam fırsatlarını iyileştirmede önemli bir araçtır. sMEÖ'in finanse edilmesi sadece geçenlerde işlerini kaybeden kişilere değil, aynı zamanda belirli koşullarda bulunan çalışanlara da açıktır. İş arayanlar için temel gelir desteği sağlarken iş ajansı veya yetkili yerel makam, sMEÖ desteğinin müsait olup olmadığına karar verir. Genel uygunluk kriterlerini karşılayan kişiler, istihdam kurumu veya iş arayanlara destek sağlayan yetkili yerel makam tarafından bir eğitim ve öğretim belgesi (Bildungsgutschein) verilir.

8.2. Litvanya

Geleneksel olarak, Litvanya'daki MEÖ, gençler, ebeveynleri ve genel olarak nüfus tarafından prestij olarak görülmemiştir. MEÖ'ye katılım, genel eğitim ve yükseköğretimin aksine, şu anda istikrarlı, hatta ortaöğretim sonrası yükseköğretim düzeyindeki artışlar olsa da, ortaöğretimde MEÖ katılımı AB ülkeleri arasında en düşük düzeylerden biri olmaya devam etmektedir. Bu, her şeyden önce, genç insanlar ve ebeveynleri tarafından MEÖ üzerinden yükseköğretim tercihidenden kaynaklanmaktadır. Bir diğer önemli neden ise, genel eğitim okulları ve Mesleki Eğitim kurumları için finansman sağlanmasının, bu iki ağ arasında öğrencilerin ilgisini çeken ve koruyan rekabete yol açan öğrenci sayısına bağlı olmasıdır.

► 8.2.1. Genel Eğitimi ve MEÖ birbirine yaklaştırılması

Öğrenenler, mesleki nitelikler ile birlikte alt ve üst orta eğitimi edinebilirler. Genel eğitimdeki öğrenciler ayrıca belirli alanlarda teknolojiler hakkındaki bilgilerini derinleştirme ve pratik becerilerini geliştirme olanağına sahiptir. 11. ve 12. sınıflardayken genel eğitim modülleri arasından seçim yapabilirler: tekstil ve giyim; uygulamalı sanat, el sanatları ve tasarım; turizm ve beslenme teknolojileri; inşaat ve ahşap işleme; iş yapma, yönetim ve perakende ticaret; mekanik ve onarım. Ayrıca, bazı genel üst orta öğretim müfredatları arasında MEÖ program modülleri bulunmaktadır. Öğrenciler okumalarını MEÖ'de devam ettiklerinde, yukarıda belirtilen alanlar ve MEÖ modülleri MEÖ programlarının bir parçası olarak kabul edilmektedir.

► 8.2.2. Measures to improve mobility between VET and higher education

VET graduates who have finished upper secondary education programmes and who choose to continue in higher education have a few advantages over students coming from general education. Selection criteria and procedures for ranking graduates who apply for higher education are defined annually in a specific regulation. This regulation awards an additional enrolment point for graduates from VET in the same field of studies who performed exceptionally, or who have at least one year of work experience in this field. This additional point increases their chances of being admitted to a Statefunded study place in colleges and, from 2018, to universities.

► 8.2.3. Incentives for youth

VET to acquire a first qualification is free of charge. IVET learners may receive a small student grant and other material support. Socially disadvantaged learners who do not receive the grant are provided free meals and other material support. Learners who do not live near the learning institution are provided with hostel accommodation.

► 8.2.4. Incentives for employers and employees

To support participation in CVET tax incentives, grant schemes, paid and unpaid training leave and payback clauses are applied:

- Tax incentives for individuals for both formal and non-formal VET were introduced in 2008. Persons paying income tax may claim these expenses in their annual tax return. Up to 25% of training expenditure can be deducted. When a studying resident of Lithuania is not an income tax payer or has no possibility to exercise the right to deduct expenditure for VET or studies from their own income, such expenses may be deducted from their parents' or other family members' income.
- Tax incentives for legal entities have been in place since 2005. The Law on Corporate Income Tax allows deductions for continuing training courses of employees that are linked to their present occupation.
- The Labour Code sets out training leave conditions for employees participating in a VET programme, to prepare and take exams and tests, for consultations, etc. All employees who participate in formal education programmes are entitled educational leave while retaining their average salary. Since 2015, according to the Labour Code, employees may be granted training leave for up to 5 working days per year to participate in non-formal adult education.
- To finance VET, enterprises and organisations may use the grant schemes available from EU structural funds. The provisions of the Labour Code allow employers to claim compensation from an employee for the costs of training over the past year if they quit their job before a previously agreed time.



► 8.2.2. MEÖ ve Yüksek Eğitim arasındaki hareketliliğin artırılması için yönelik önlemler

Üst orta eğitim /lise öğrenimi/ programlarını bitirmiş olan ve yükseköğretime devam etmeyi seçen MEÖ mezunları, genel eğitimden gelen öğrencilere göre bazı avantajlara sahiptir. Yükseköğretim için başvuran mezunların sıralanması için seçim kriterleri ve prosedürleri, belirli bir yönetmelikte yıllık olarak tanımlanmaktadır. İşbu kararname, MEÖ'nün mezunları için, aynı branşta istisnai olarak okumuş olan ya da en az bir yıllık iş tecrübesine sahip olanlara ek bir kayıt puanı vermektedir. Bu ek puan, yüksekokullarda ve 2018'den beri üniversitelere Devlet tarafından finanse edilen bir okuma yerine kabul edilme şanslarını arttırmaktadır.

► 8.2.3. Gençlik için teşvikler

MEÖ'de birinci yeterliğin elde edilmesi ücretsizdir. Başlangıç MEÖ öğrencilerine küçük bir öğrenci bursu ve diğer materyal desteği verilebilir. Eğitim bursu almayan sosyal olarak dezavantajlı öğrencilere ücretsiz yemek ve maddi destek sağlanmaktadır. Öğrenim kurumunun yakınında oturmayan öğrencilere hostel konaklama imkânı sağlanmaktadır.

► 8.2.4. İşveren ve çalışanlar için teşvikler

Sürekli MEÖ'de katlımı desteklemek için hibe programları, ücretli ve ücretsiz eğitim, eğitim için izin ve geri ödeme koşulları uygulanmaktadır:

- Resmi ve yaygın Mesleki Eğitim için kişisel vergi teşvikleri 2008 yılında uygulamaya konmuştur. Gelir vergisi ödeyen kişiler bu giderleri yıllık vergi beyannamelerinde talep edebilirler. Eğitim harcamalarının % 25'ine kadarı düşülebilir. Litvanya'dan gelmiş okuyan bir kişi, bir gelir vergisi mükellefi değilse veya MEÖ için harcamaları ya da kendi gelirlerinden eğitimi mahsup etme hakkına sahip olmadığında, bu masraflar ebeveynlerinin veya diğer aile fertlerinin gelirlerinden düşülebilir.
- Tüzel kişilere yönelik vergi teşvikleri 2005 yılından beri yürürlüktedir. Kurumlar Vergisi Kanunu, çalışanlara, mevcut işleriyle bağlı sürekli eğitim kursları için kesintilere imkan vermektedir.
- İş Kanunu, bir Mesleki Eğitim ve Öğretim programına katılan çalışanlara, test ve sınavlara hazırlayıp sınav almaları, danışmaları için eğitim izin koşullarını belirlemektedir. Resmi eğitim programlarına katılan tüm çalışanlar ortalama maaşlarını korurken eğitim iznine sahiptirler. 2015'ten beri İş Kanununa göre, çalışanlara, yetişkinlere yönelik yaygın eğitime katılmak için yılda 5 iş günlük eğitim izni verilebilir.
- Mesleki Eğitim ve Öğretimi finanse etmek için işletmeler ve kuruluşlar AB yapısal fonlarından elde edilen hibe programlarını kullanabilmektedirler. İş Kanununun hükümleri, işverenlerin, daha önceden kararlaştırılan bir zamandan önce çalışanların işlerini bırakmaları halinde, o yıldaki eğitim masrafları için tazminat talebinde bulunmalarına izin vermektedir.



8.3. Poland

Participation in initial VET remains low but increasing due the higher share of students in VET education at technical secondary level (technika). Basic vocational schools are becoming less popular. The reform of vocational education introduced changes in the content and the evaluation of outcomes of basic and vocational upper secondary and post-secondary VET.

► 8.3.1. Incentives for learners

In the initial VET, incentives include:

- Scholarships for students at secondary and tertiary levels. Schools (including VET) offer academic, social and international scholarships to their learners as well as scholarships for students with disabilities. The support can also take the form of full or partial coverage of participation in education activities or in-kind support, such as purchasing of textbooks. VET students can also receive support to finance the cost related to learning outside the place of living. The criteria for the social scholarship include the low income in the family combined with social problems that the family is facing such as for example: unemployment of parents or guardians, disability in the family, long-term illness, family with many children, lack of ability to perform care of educational functions in the family, alcoholism or drug addiction in the family, single parenting. Scholarships for good performance in basic vocational schools can be granted by county governments and the Prime Minister.
- Salary for juvenile workers. Students who are juvenile workers (i.e. they have a contract with employers) are entitled to a salary. The amount of the salary for the juvenile is not less than 4% (in the 1st year of training) 5% (in the 2nd year of training) and 6% (in the 3rd year of training) of the average monthly salary. The employer may decide on another salary amount for the trainee, which should not be lower than the amounts indicated above. Employers also pay mandatory social insurance on the basis of the salary paid to the juvenile worker.
- The OHP provides vocational training to youth aged 15-18 years. The service is free of charge for participants, who also sign a labour contract with employers and receive salary for their work, similarly to the rules for juvenile workers described above. The OHP also implements Youth Guarantee projects. They offer vocational counselling and guidance.
- Developing a system to monitor the labour market entry of vocational school graduates. The education ministry is also working on developing a national system to monitor the school-to-work transition of VET students that would be based on a mix of survey-based methods and matching administrative information from the school information system to social insurance data.



8.3. Polonya

Hmm...

Vocational Education Training Triangle

Başlangıç MEÖ'e katılım düşük düzeydedir ancak MEÖ'deki teknik orta öğretim düzeyinde (Polonyaca - technika) öğrencilerin daha yüksek payı nedeniyle artmaktadır. Temel meslek okulları daha az popüler hale gelmektedir. Mesleki eğitim reformu içeriğinde değişiklikler, temel ve mesleki üst orta ve lise sonrası MEÖ verimlerinin değerlendirilmesini tanıtmıştır.

► 8.3.1. Öğrenenler için teşvikler

Başlangıç MEÖ'de teşvikler şunları içerir:

- Öğretimin orta ve üçüncü düzeydeki öğrenciler için burslar. Okullar (MEÖ dahil), öğrenci ve engelli öğrencilerine akademik, sosyal ve uluslararası bursları sunmaktadır. Ayrıca destek, eğitim faaliyetlerine katılımın tam veya kısmi kapsamını, ders kitaplarının satın alınması gibi parasal olmayan destek biçimini alabilir. MEÖ öğrencileri ayrıca oturma yerine yakın olmayan öğrenim ile ilgili maliyetin finanse edilmesi için destek alabilmektedirler. Sosyal burs için kriterler, ailenin karşı karşıya kaldığı sosyal problemler ile birlikte ailede görülen düşük gelirleri içerir: örneğin ebeveynlerin veya velilerin işsizliği, ailede engellilik, uzun süreli hastalık, birçok çocuklu aile, ailenin eğitimsel işlevlerini yerine getirme becerisinin eksikliği, aile içinde alkolizm veya uyuşturucu bağımlılığı, tek ebeveynlik. Temel meslek okullarında iyi bir performans için burslar eyalet hükümetleri ve Başbakan tarafından verilebilmektedir.
- Erginlik yaşına varmamış çalışanlara maaş. Reşit olmayan, işçiliği yapan öğrenciler (yani işverenlerle sözleşmesi olanlar) bir maaş almaya hak kazanırlar. Reşit olmayanlar için maaş tutarı, ortalama aylık maaşın % 4 (eğitimin ilk yılında), % 5 (eğitimin 2. yılında) ve % 6'sından (3. yıl eğitiminde) az olmamalıdır. İşveren, stajyer için, yukarıda belirtilen miktarlardan daha düşük olmayan başka bir maaş tutarına karar verebilir. İşverenler ayrıca, erginlik yaşına varmamış işçilerine ödenen maaş temelinde zorunlu sosyal sigortalar da ödemektedirler.
- OHP / Gönüllü Emek Kolordusu/, 15-18 yaşlarındaki gençlere mesleki eğitim temin etmektedir. Aynı zamanda, yukarıda açıklanan erginlik yaşına varmamış işçilerine yönelik kurallara benzer bir şekilde, işverenlerle iş sözleşmesi imzalayan ve çalışmaları için maaş alan katılımcılar için bu hizmet ücretsizdir. OHP / Gönüllü Emek Kolordusu/ ayrıca Gençlik Garantisı projeleri de uygulamaktadır. Mesleki danışmanlık ve rehberlik sunmaktadırlar.
- Meslek okulu mezunlarının işgücü piyasasına girişini izlemek için bir sistemin geliştirilmesi. Eğitim bakanlığı ayrıca, incelemelere dayalı yöntemlerin bir karışımını temel alan, MEÖ öğrencilerinin okuldan işe geçişlerini gözlemek için ulusal bir sistem geliştirmeye; okul bilgi sisteminden idari bilgileri sosyal sigorta verilerine eşleştirmeye çalışmaktadır.

- In addition to activities organised at the national level, regional authorities are also developing various programmes aimed at promoting participation in VET. For example, the Mazovian region is offering scholarship programmes for IVET students, the Małopolska region is implementing comprehensive monitoring of the school-to-work transition of VET students. This information will enable learners to choose schools that offer best education and as a result, also labour market outcomes.
- The Labour Fund plays an important role in delivering state support for vocational educational and training. It promotes participation by granting resources for vocational training initiatives. The grants are distributed for individual and group training through the Labour Offices – UP (Urząd Pracy). The training is mainly offered to unemployed people, but it can also be provided to other job seekers, such as, for example, people with disabilities. The training is offered in the form of group training in courses offered by UPs or individual training, where the unemployed person receives financing to cover the cost of the training.

➤ 8.3.2. Support for education providers

Vocational schools can receive support from Regional Operational Programmes for activities related to their modernisation and development of educational offer. Such support can be granted, based on the regional contests, for the following activities:

- Vocational counselling;
- Organisation of extracurricular activities that serve gaining additional knowledge and vocational skills;
- Organisation of preparatory courses for higher education;
- Supporting students in achieving additional qualifications increasing their chances on the labour market;
- Out-of-school forms of vocational training;
- Raising competences and qualifications of VET teachers;

- Development of vocational training conditions similar to natural working conditions;
- Organisation of vocational practice;
- Development of the new VET educational offer.

Furthermore, schools can receive support for development of their infrastructure, such as:

- Building of new didactical facilities;
- Reconstruction, adaptation, modernisation of practical training rooms;
- Purchasing of the IT equipment;
- Purchasing of the equipment supporting vocational training;
- Purchasing of equipment and software that would enable developing of key competencies on the labour market.



- Ulusal düzeyde düzenlenen faaliyetlere ek olarak, bölgesel makamlar da Mesleki Eğitim ve Öğretime katılımları teşvik etmek için çeşitli programlar geliştirmektedir. Örneğin, Mazovian eyaleti Başlangıç MEÖ öğrencileri için burs programları sunmakta, Matopolska eyaleti MEÖ öğrencilerinin okuldan işe geçişini kapsamlı bir şekilde izlemektedir. Bu bilgi, öğrencilerin en iyi eğitim veren okulları ve, sonucunda, işgücü piyasası verimlerini seçmelerini sağlayacaktır.
- İşgücü Fonu, mesleki eğitim ve öğretim için devlet desteğinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Mesleki eğitim girişimleri için kaynak sağlayarak katılımları teşvik etmektedir. Hibeler, Çalışma Daireleri - UP (Urząd Pracy) - aracılığıyla bireysel ve grup eğitimi için dağıtılmaktadır. Eğitim çoğunlukla işsizlere sunulur, fakat aynı zamanda örneğin engelli insanlar gibi diğer iş arayanlara da sağlanabilir. Eğitim, UP /Çalışma Dairesi/ tarafından sunulan derslerde grup eğitimi veya işsizlerin eğitim masraflarını karşılamak için finansman aldıkları bireysel eğitim şeklinde sunulmaktadır.

► 8.3.2. Eğitim sağlayıcıları için destek

Meslek okulları, modernizasyon ve eğitim teklifinin geliştirilmesi ile ilgili faaliyetler için Bölgesel Operasyonel Programlardan destek alabilmektedirler. Aşağıdaki faaliyetler için bölgesel yarışmalara dayanarak bu tür bir destek verilebilir:

- Mesleki danışmanlık;
- Ek bilgi ve mesleki beceri kazanmaya hizmet eden ders dışı etkinliklerin düzenlenmesi;
- Yükseköğretim için hazırlık kurslarının organize edilmesi;
- Öğrencilerin, işgücü piyasasında şanslarını arttırmaya yönelik ek yeterlilikler kazanmalarına destek olması;
- Okul dışı mesleki eğitim formları;
- Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenlerinin yeterliliklerinin artırılması;
- Doğal çalışma koşullarına benzer mesleki eğitim koşullarının geliştirilmesi;
- Mesleki pratiklerin organize edilmesi;
- Yeni MEÖ eğitim teklifinin geliştirilmesi.

Üstelik okullar altyapılarının geliştirilmesi için destek alabilirler, örneğin:

- Yeni didaktik tesislerin inşaatı;
- Pratik dersanelerinin yeniden yapılandırılması, uyarlanması, modernizasyonu;
- IT ekipmanının satın alınması;
- Mesleki eğitimi destekleyen ekipmanın satın alınması;
- İş piyasasında temel yetkinliklerin geliştirilmesini sağlayacak ekipman ve yazılımların satın alınması.



► 8.3.3. Support for enterprises

- Supporting employers in their involvement in VET practical training. Employers who provide VET training to students of vocational schools can receive the following support: refund of trainers' salaries, refund of the extra salary paid to instructors, refund of the cost of work clothes and necessary protection measures, training allowance, and refund of the bonus for work placement supervisors.
- Promoting the involvement of local social partners in adapting VET to the needs of the local labour market. The European Social Fund projects in the programming period 2014-20 to further promote the involvement of employers, social partners and support for the VET schools in the development of curricula adapted to labour market needs. Within the project "Partnership for vocational education development" representatives of social partners are involved in working groups that update the VET curricula.
- National training fund supporting the financing of training organised by employers. Since 2014, employers are able to use the National Training Fund (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) to finance training for their employees. The fund is part of the Labour Fund (Fundusz Pracy). It mainly finances courses and post-graduate studies attended by employees at the request of the employer; examinations enabling the attainment of vocational qualifications; medical and psychological examinations required for a job; and personal accident insurance.

8.4. Spain

There is an general strategy for increasing attractiveness of VET, however the actions are taken at an individual level. Every single VET centre carries out their own marketing campaigns. The main methods are considered to be:

- Marketing campaigns;
- Dissemination activities that target interest groups: youngsters, women, unemployed, companies, etc;
- Conferences, congresses, dissemination of results of individual actions;
- Visits to basic level education centres to Open doors: showing the facilities of the VET school to all the target groups.

The dissemination actions are carried out using different channels depending on the importance and size of the activity. Generally speaking, they are:

- Media: newspapers (regional and national), radio, TV, social media, individual letters, brochures, mailings, newsletters, etc;
- Conferences, congresses.
- Testimonies:
 - Experiences of professionals, different people graduated in VET programs speaks about their professional careers and the opportunities reached thanks to VET studies;
 - Women in technical jobs explaining what their everyday activities are
 - Workshops for youngsters using robots, machine tools and other machines.

In order to attract learners their motivations are being analysed. Once those motivations are detected, the focus is oriented to the activities underlining the strong point to reach their interest. The usual motivations are the need to find a job, professional promotion, change of professional fields, specialization in an particular technologic area, etc.

Different agents (companies, policy makers, social agents, etc.) can be involved in VET with different roles. Each agent gets involved for their benefit. So the strategies change from agent to agent. The participation of companies in VET is essential and to reach this participation the potential benefits should be shown.

► 8.3.3. Şirketler için destek

- İşverenlerin, MEÖ pratik eğitimine katılımlarında desteklenmesi. Mesleki okulların öğrencilerine MEÖ eğitimi veren işverenler aşağıdaki desteği alabilirler: eğitmenlerin maaşlarının iadesi, eğitmenlere ödenen fazladan maaşın iadesi, iş elbiseleri ve gerekli koruma önlemlerinin masraflarının iadesi, eğitim ödeneği ve işe yerleştirme ile ilgili danışmanları için bonus iadesi.
- Mesleki sosyal ortakların, yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre Mesleki Eğitim ve Öğretimin uyarlanmasına dahil olmalarının teşvik edilmesi. Avrupa Sosyal Fonu, işgücü piyasası ihtiyaçlarına uyarlanmış müfredatların geliştirilmesinde işverenlerin, sosyal ortakların ve MEÖ okullarının desteklenmesinin daha fazla teşvik edilmesine yönelik olarak 2014-2020 program döneminde projeler gerçekleştirmektedir. "Mesleki eğitim gelişimi için ortaklık" projesi kapsamında, sosyal ortakların temsilcileri, MEÖ müfredatını güncelleyen çalışma gruplarına katılmaktadır.
- İşverenler tarafından düzenlenen eğitimin finansmanını destekleyen ulusal eğitim fonu. 2014'ten beri işverenler, çalışanlarının eğitimi finanse etmek için Ulusal Eğitim Fonu (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) kullanabilmektedir. Fon, İşgücü Fonunun (Fundusz Pracy) bir kısmıdır. Çoğularında, işverenin talebi üzerine çalışanların katıldığı kurslar ve lisans üstü okumayı; mesleki niteliklere ulaşılmasını sağlayan sınavlar; bir iş için gerekli tıbbi ve psikolojik muayeneler; ve kişisel kaza sigortasını finanse etmektedir.

8.4. İspanya

Mesleki Eğitim ve Öğretimin çekiciliğini artırmak için genel bir strateji vardır, ancak eylemler bireysel düzeyde alınmaktadır. Her bir MEÖ merkezi kendi pazarlama kampanyalarını yürütmektedir. Ana yöntemler şöyle kabul edilir:

- Pazarlama kampanyaları;
- Menfaat gruplarını hedefleyen yaygınlaştırma faaliyetleri: gençler, kadınlar, işsizler, şirketler vb.;
- Konferanslar, kongreler, bireysel eylemlerin sonuçlarının yayımı;
- Temel düzeydeki eğitim merkezlerindeki açık kapıları ziyaretler: MEÖ okulunun imkanlarının tüm hedef gruplara gösterilmesi.

Yaygınlaştırma faaliyetleri, faaliyetin önemi ve büyüklüğüne bağlı olarak farklı kanallar kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Genel olarak, bunlar:

- Medya: gazeteler (bölgesel ve ulusal), radyo, televizyon, sosyal medya, bireysel mektuplar, broşürler, postalar, bültenler vb.;
- Konferanslar, kongreler.
- Tanıklık:
 - Mesleki eğitim ve öğretim programlarında mezun olan farklı insanlar mesleki kariyerleri ve MEÖ okudukları sayesinde ulaşılan fırsatlar hakkında konuşurlar; Meslek mensupları tecrübelerini anlatırlar;
 - oKadınlar, teknik işlerde günlük işlerinin neler olduğunu açıklarlar;
 - oRobotlar, takım tezgahları ve diğer makineleri kullanarak gençler için atölye çalışmaları.

Öğrencileri çekmek için motivasyonları analiz edilmektedir. Bu motivasyonlar tespit edildikten sonra, odak noktası, ilgilerine ulaşmak için kuvvetli taraflarının altını çizen faaliyetlere yöneliktir. Olağan motivasyonlar iş bulma, yükselme, profesyonel alanların değişimi, belirli bir teknolojik alanda uzmanlaşma vb.

Farklı ajanlar (şirketler, politika oluşturucular, sosyal ajanlar, vb.) değişik rollerle MÖE'de yer alabilmektedir. Her ajan kendi yararına müdahil olmaktadır. Yani stratejiler ajandan ajana değişir. Şirketlerin MEÖ'de katılımı asıl gereklidir ve bu katılımı sağlamak için potansiyel faydalar gösterilmelidir.

Şirketleri çekmek için ana yöntemler, yaygınlaştırılmış faaliyetler (uygulamalı araştırma sonuçları, teknik konferanslar), çalışmaya dayalı öğrenme faydalarının yaygınlaştırılması (iyi uygulamalar ve başarı örnekleri), şirketler ve MEÖ merkezleri arasındaki ortak projeler için açık kapılar ve finansman fırsatlarıdır.



Main methods for attracting companies are targeted dissemination activities (results of applied research, technical conferences), dissemination of WBL benefits (good practices and success cases), open doors and funding opportunities for collaborative projects between companies and VET centres.

The existing structures for promoting participation in VET in Spain include incentives for individuals, enterprises and providers. VET diploma programmes have traditionally been less attractive than general education programmes leading to university, but in recent years, the number of VET students is increasing, as a result of the focus on employment of VET programmes and the support they offer in the transition of students to the labour market. Among the different regulatory measures which are in place or being implemented to increase enrolment in VET, the following can be highlighted:

- Introduction of new basic vocational training programmes as an alternative option for students at risk to stay in education and training;
- Free access exams for people without academic requirements and who, through passing the exam, can directly access VET studies in the education system;
- Direct access from each level of education authority VET programmes and from higher VET programmes to university studies;
- Implementation of dual VET projects which has meant a series of incentives for companies to increase their participation in the system;
- Implementation of measures included in the Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment, to support (self-)employment and entrepreneurship, including training actions within the National Youth Guarantee programme under the responsibility of the employment authorities.

► 8.4.1. Incentives for learners

- Participation in education is encouraged through a system of scholarships and grants, distributed through annual calls published by the education ministry and the regions.
- CVET training programmes free of charge are available: employees can take part in training programmes run by their company or participate in other training schemes.
- Employed workers can also apply for individual training leaves (permisos individuales de formación - PIF) from their companies, to improve their skills at no cost to the company. The worker has the right to 200 working hours for educational purposes, provided that the company authorises his/her training leave to attend the respective training programme. The company is reimbursed for the cost of salary of that worker by the State Foundation for Training in Employment and the worker receives his/her salary during the training leave. These PIFs are intended to provide workers who want to improve their personal and professional skills, the opportunity to attend officially recognised or formal training courses.
- Unemployed workers may also take part in some of the different training schemes within the training for employment system. And they may request, if necessary, reimbursement for travel, accommodation and meal expenses during the training period.
- The introduction of the education authority dual VET system in recent years may be regarded as an incentive for young people to improve their chances of employment due to a closer contact with the labour market: the ratio of employability of dual VET students is usually higher than in traditional school based VET.

► 8.4.2. Incentives for companies

- Within the training for employment system, companies providing training for their workers can receive discounts on their social security contributions.
- Regulation for training and apprenticeship contracts sets different incentives for companies to hire trainees, in the form of reduction of employer social security contributions, or additional bonus to finance the costs of tutors in the company, as well as other incentives if apprentices become permanent staff.

► 8.4.3. Incentives for training centres

Training providers in the vocational training under the employment authority can apply on a competitive basis for funding to carry out training actions in the regional or state calls for proposal.

8.5. Turkey

Turkey considers vocational and technical education as one of the most important building blocks of sustainable development and carries out its activities accordingly. One of the main actors that MoNE (Ministry of National Education) cooperates on human resources and apprenticeship works is MOLSS (Ministry of Labor and Social Security) and its affiliated body ISKUR (Turkish Labor Agency).

► 8.5.1. VET strategy and action plan

The Vocational and Technical Education Strategy Document and Action Plan (2014–2018) has been formulated at the axis of three main policies aimed at developing the VET system in Turkey, namely increasing access, capacity development and employment:

- Access to VET includes awareness of the importance of VET and access; flexibility regarding horizontal and vertical transitions between different types and levels of VET institutions; increasing the access of groups requiring special policies; and developing cooperation in R&D activities.
- Capacity in VET includes development of the VET qualification system; national vocational standards and education programmes in line with qualifications; the educational environment; vocational guidance and career systems; administration and finance management; and quality development systems.
- Employment with VET includes providing VET students, trainees and graduates - including groups requiring special policies - with key competencies; workplace-based training; opportunities for creativity, innovativeness and entrepreneurship; occupational health and safety; and national and international mobility.

İspanya'da Mesleki Eğitim ve Öğretime katılımı teşvik etmek için mevcut yapılar, bireyler, işletmeler ve sağlayıcılar için teşvikler içermektedir. MEÖ diploma programları geleneksel olarak üniversiteye yönelik genel eğitim programlarından daha az çekici olmuştur. Ancak son yıllarda, MEÖ programlarının istihdamı ve öğrencilerin işgücü piyasasına geçişinde sundukları destek neticesinde, MEÖ öğrencilerinin sayısı artmaktadır. Mesleki Eğitim ve Öğretime katılımı arttırmak için uygulanan ya da uygulanmakta olan farklı düzenleme önlemleri arasında aşağıdakiler vurgulanabilir:

- Yeni temel mesleki eğitim programlarının, eğitim ve öğretimde kalma riskine sahip olan öğrenciler için alternatif bir seçenek olarak tanıtılması;
- Sınavı geçerek, eğitim sistemindeki MEÖ okumalarına doğrudan erişebilecek ve akademik gereksinimleri olmayanlar için ücretsiz sınav erişimi;
- MEÖ programlarının her seviyesinden ve yüksek MEÖ programlarından üniversite çalışmalarına doğrudan erişim;
- Şirketlerin sisteme katılımlarını artırmaları için bir dizi teşvik oluşturmuş olan Çift MEÖ projelerinin uygulanması;
- İstihdam otoritelerinin sorumluluğunda Ulusal Gençlik Garantisi programı dahilinde eğitim faaliyetleri dahil olmak üzere istihdam / serbest meslek ve girişimcilik desteklemek için Girişimcilik ve Gençlik İstihdam Stratejisinde yer alan önlemlerin uygulanması.

► 8.4.1. Öğrenenler için teşvikler

- Eğitime katılım, eğitim bakanlığı ve eyaletler tarafından yayınlanan yıllık çağrılar sayesinde dağıtılan hibe ve burs sistemi aracılığıyla teşvik edilmektedir.
- Ücretsiz Sürekli eğitim programları mevcuttur: çalışanlar, çalıştıkları şirket tarafından yürütülen eğitim programları veya diğer eğitim programlarına katılabilirler.
- İstihdam edilen çalışanlar, şirkete maliyetsiz olmak üzere becerilerini geliştirmek için bireysel eğitim izni (permiso individuales de formación - PIF) alabilmektedirler. Uygun eğitim programına katılmak üzere şirketin izni vermesi koşuluyla, çalışan, okumak amaçları için 200 çalışma saatine sahiptir. Devlet İstihdam Eğitim Vakfı bu çalışanın maaşı için masrafları şirkete karşılamakta ve çalışan eğitim izni sırasında maaşını almaktadır. Bu PIF'ler / bireysel eğitim izinleri/, kişisel ve mesleki becerilerini geliştirmek isteyen işçilere resmi olarak tanınmış veya resmi eğitim kurslarına katılma fırsatı sağlamayı amaçlamaktadır.
- İşsiz okuyanlar, istihdam sistemi eğitimindeki bazı farklı eğitim programlarına da katılabilir ve eğer gerekliyse, eğitim süresince seyahat, konaklama ve yemek masrafları için geri ödeme talep edebilirler.
- Son yıllarda çift Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin tanıtımı, gençlerin işgücü piyasasıyla daha yakın temastan dolayı ve istihdam şanslarını artırmaları için bir teşvik olarak görülebilir: çift MEÖ öğrencilerinin istihdam edilebilirliği genellikle okul tabanlı geleneksel MEÖ'den yüksektir.

► 8.4.2. Şirketler için teşvikler

- İstihdam sistemi eğitimi kapsamında, çalışanlarına eğitim veren şirketler, sosyal güvenlik katkılarında indirim alabilmektedirler.
- Eğitim ve çıraklık sözleşmeleri yönetmeliği, şirketlerin kursiyerleri işe almaları için farklı sosyal güvenlik katkılarının azaltılması şeklinde teşvikler veya şirketteki eğitimcilerin maliyetlerini finanse etmek için ilave bonuslar ve çırakların daimi personel olması durumunda diğer teşvikler belirlemektedir.

► 8.4.3. Eğitim merkezleri için teşvikler

İstihdam otoritesine uygun olarak mesleki eğitimdeki eğitim sağlayıcıları, eyalet veya devlet öneri çağrılarında eğitim faaliyetlerini yürütmek için rekabetçi bir temelde finansman için başvurabilirler.

8.5. Türkiye

Türkiye, mesleki ve teknik eğitimi, sürdürülebilir kalkınmanın en önemli yapı taşlarından biri olarak görüp faaliyetlerini buna göre yerine getirmektedir. MEB'in (Milli Eğitim Bakanlığı) insan kaynakları ve çıraklık çalışmalarında işbirliği yaptığı başlıca aktörlerden biri Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve bağlı kuruluşu İŞKUR'dur (Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu).

► 8.5.1. MEÖ strateji ve eylem planı

Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018) Türkiye'deki MEÖ sisteminin geliştirilmesi, yani erişim, kapasite geliştirme ve istihdamın artırılmasına yönelik üç ana politika ekseninde oluşturulmuştur:

- Mesleki Eğitim ve Öğretime erişim, MEÖ ve erişiminin önemi hakkında farkındalık içerir; MEÖ kurumlarının farklı tipleri ve seviyeleri arasındaki yatay ve dikey geçişler konusunda esneklik; Özel politikalar gerektiren grupların erişiminin artırılması; Ar-Ge /araştırma-geliştirme/ faaliyetlerinde işbirliğinin geliştirilmesidir.
- MEÖ'nün kapasitesi, MEÖ yeterlilik sisteminin geliştirilmesi; niteliklere uygun ulusal mesleki standartlar ve eğitim programları; eğitim ortamı; mesleki rehberlik ve kariyer sistemleri; yönetim ve finans yönetimi ve kalite geliştirme sistemlerini içerir.
- Mesleki Eğitim ile İstihdam, özel yeterlilik gerektiren gruplar dahil olmak üzere, MEÖ öğrencilerine, kursiyerlere ve mezunlara anahtar yetkinlikler; işbaşı eğitim; yaratıcılık, yenilikçilik ve girişimcilik için fırsatlar; meslekle ilgili sağlık ve güvenlik; ulusal ve uluslararası hareketlilik sağlamak demektir.

VET for individuals

There are also other initiatives supporting the individuals' access to VET courses. UMEM'10 (Specialized Employment Centers Skill'10 Project) is run by Turkish Employment Agency (İŞKUR), MoNE and TOBB University on the basis of raising skilled labour force through courses. There have been 19.844 courses/programs and 197.044 trainees have attended to these courses in 2015. According to the protocol, 50% of the graduates of these courses within the scope of Specialized Employment Centers Skill'10 Project are guaranteed for employment. According to October 2015 İŞKUR data, 68% of these 197.044 graduates have been employed until now.

VET for special groups

For the vocational education of the groups, which need special policy, the Vocational Skills Development Project (MESGEP) had started in 2013 and still going on. Within this project, 15.092 people have applied to the course programmes in 35 cities from 2013 to December 2015. 6.350 of 9.000 people trained in the project have deserved to receive certificates. MESGEP will be Turkey wide (81 Provinces) in 2017. With the Proposed Legislation to The Grand National Assembly of Turkey by MoNE exclusion of apprenticeship education from compulsory education will be ended. Apprentices will be able to start their businesses by earning mastership certificates and business licenses, and most importantly receive a VET High school diploma by completing K12 and will have the same rights with the graduates of vocational high schools.

Access, attractiveness and flexibility

The share of Turkish upper secondary students enrolled in vocational programmes (49.0%) is slightly above the corresponding EU average (47.3%) (data for 2015). Nearly all upper secondary IVET students in Turkey are in programmes giving direct access to tertiary education (99.3%), in contrast with the EU (at 66.7%).

Adult participation in lifelong learning at 5.8% is relatively low compared to the EU average of 10.8%. This difference is also reflected in the participation rates of various subgroups. The rates for older people (0.7%) and low-educated adults (2.8%) enrolled in lifelong learning are considerably lower than the respective EU averages (7.0% and 4.2%).

However, the rate for unemployed people (9.2%) enrolled in lifelong learning is only slightly below the EU average (9.6%). Also, young VET graduates are more likely to participate in further education (48.4%) than in the EU as a whole (32.8%).

Skill development and labour market relevance

Public expenditure on VET as a percentage of GDP in Turkey at 0.48% is below the corresponding EU average of 0.54% (data for 2014). The average expenditure per student, at 3 000 purchasing power standard (PPS) units, is considerably lower than the 8 400 PPS units in the EU. The percentage of short-cycle VET graduates among first time tertiary education graduates (at 39.1%) is much higher than the EU average (9.0%). The percentage of innovative enterprises with supportive training practices is near the percentage in the EU (43.0% versus 44.8% in the EU, based on data for 2014).

The employment rate for IVET graduates (aged 20-34) at ISCED levels 3-4 (67.3%) is relatively low compared to the EU average of 78.1%. Their employment rate is 8.7 percentage points higher than for graduates from general education (above the EU average premium of 5.7) and 12.5 percentage points higher than for graduates with lower-level qualifications (though this is below the EU average premium of 23.4 percentage points). All these employment data relate to 2016 and exclude young people in further education.

Turkey is restructuring vocational training in line with national targets, sectoral demands and pedagogical needs with the vision of 2023 in the scope of the Law on

the Organization and Duties of the Ministry of National Education No. 6764 and the Law on the Amendment of Decrees on Certain Laws and Decree Laws.

► 8.5.2. Incentives for learners

Apprenticeship education compulsory now. Tradesmen and craftsmen can now easily find apprentices for vocational continuity and they have the opportunity to teach their professions. It will be ensured that the apprentice students have the opportunity to work in a secure environment in line with their abilities.

- Apprentice students will both learn and earn money. Apprentice students will be paid not less than %30 of the minimum wage, and they will be encouraged to learn more about their profession. The government will cover two thirds of the wage to be paid to apprentice students so the burden of tradesmen and craftsmen will be lightened.
- The dreams of apprentices now come true. After graduating, the apprentice students will receive a certificate of mastery and business license, and they will be able to fulfill their dreams by opening their own workplace. Apprentice students will be able to take a vocational high school diploma by completing the difference courses and enter university exam.
- Vocational High School Students have a title now. All graduates of the vocational high school will be given the title of "technician". Students who have come to Turkey from different countries and those who have received vocational education abroad will be enabled to complete their classes in Turkey and get their diplomas.



Bireyler için MEÖ

"Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi", Türkiye İstihdam Kurumu (İŞKUR), MEB ve TOBB Üniversitesi tarafından vasıflı işgücünün artırılması esasına göre kurslar sayesinde yürütülmektedir. 2015 yılında 19.844 kurs / program gerçekleştirilmiş ve bu kurslara 197.044 kursiyer katılmıştır. Protokol uyarınca, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri'10 Projesi kapsamında bu kursların mezunlarının% 50'sinin istihdamı garantilidir. Ekim 2015 İŞKUR verilerine göre, bu 197.044 mezunun % 68'i şu ana kadar istihdam edilmiştir.

Özel gruplar için MEÖ

Özel politikaya ihtiyaç duyan grupların mesleki eğitimi için Mesleki Becerileri Geliştirme Projesi (MESGEP) 2013 yılında başlatılmış ve halen devam etmektedir. Bu proje içinde, 2013-2015 Aralık tarihleri arasında 35 kentte 15.092 kişi kurs programlarına başvurmuştur. Projede eğitilen 9.000 kişinin 6.350'si sertifika almaya hak kazanmıştır. MESGEP, 2017 yılında Türkiye geneli (81 il) olacaktır. MEB tarafından hazırlanmış olan, Türkiye Büyük Millet Meclisine Önerilen Mevzuata dayanarak çıraklık eğitimi artık mecburi olacaktır. Çıraklar, ustalık belgeleri ve işletme lisansları alarak işlerine başlayabilecek ve en önemlisi, K12'yi tamamlayarak bir MEÖ Lisesi diploması alıp meslek lisesi mezunları ile aynı haklara sahip olacaklardır.

Erişim, çekicilik ve esneklik

Mesleki programlara kayıtlı olmuş lise öğrencilerinin payı (% 49,0), ilgili AB ortalamasının (% 47,3) biraz üzerindedir (2015 verileri). Türkiye'deki hemen hemen bütün orta Başlangıç MEÖ öğrencileri, üçüncü düzey öğretime (% 99,3) doğrudan erişim sağlayan programlarda okuyup, AB'ler aksine (% 66,7) bulunmaktadırlar.

Hayat boyu öğrenmeye % 5,8 oranında yetişkin katılımı, AB ortalaması olan % 10,8 ile karşılaştırıldığında nispeten düşüktür. Bu fark, çeşitli alt grupların katılım oranlarına da yansımaktadır. Hayat boyu öğrenmeye kayıtlı olan yaşlılara (% 0,7) ve düşük eğitimli yetişkinlere (% 2,8) ilişkin oranlar, ilgili AB ortalamalarından önemli ölçüde daha düşüktür (% 7,0 ve % 4,2).

Ancak, hayat boyu öğrenmeye kayıtlı işsizlerin oranı (% 9,2) AB ortalamasının sadece biraz altındadır (% 9,6). Ayrıca, Türkiye'deki genç MEÖ mezunları daha (% 48,4) AB genelinde bir bütün olarak (% 32,8)AB'deki mezunlardan ileri eğitime katılma daha çok eğilimindedir.

Beceri geliştirme ve işgücü piyasası alaka düzeyi

MEÖ için GSYH'nın kamu harcamaları oranı %0,48 ile, %0,54 olan AB ortalamasının altındadır (2014 verileri). Öğrenci başına düşen ortalama masraf, 3000 satın alma gücü standardı (SAGS) biriminde, AB'deki 8 400 SAGS biriminden oldukça düşüktür. Üçüncü düzey öğrenim mezunları arasındaki kısa-dönem MEÖ mezunları (% 39,1) AB ortalamasından (% 9,0) çok daha yüksektir. Destekli eğitim uygulamalarına sahip olan yenilikçi girişimlerin yüzdesi AB'deki yüzdeye yakındır (2014 verilerine göre AB'de% 43,8'e karşılık% 43,0).

ISCED / uluslararası eğitim sınıflandırma standardı/ 3. ve 4. seviyelerindeki (% 67,3) Başlangıç MEÖ mezunlarının (20-34 yaş arası) istihdam oranı, AB ortalaması olan% 78,1 ile karşılaştırıldığında nispeten düşüktür. İstihdam oranları, genel eğitim mezunlarından (AB ortalaması 5,7 olanın üzerinde) 8,7 puan daha yüksek ve daha düşük seviyeli vasıflı mezunlara göre 12,5 puan daha yüksektir (bu, AB ortalaması olan 23,4 puanın altındadır). Tüm bu istihdam verileri 2016 ile ilgili ve daha ileri eğitim alan gençler haricindedir.

Türkiye, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 6764 sayılı Teşkilat ve Görevleri Kanunu, bazı kanunlar ve kanun hükmündeki kararnamelerle ilgili Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında 2023 vizyonu ile ulusal hedefler, sektörel talepler ve pedagojik ihtiyaçlar doğrultusunda mesleki eğitimi yeniden yapılandırılmaktadır.

► 8.5.2. Öğrenenler için teşvikler

Çıraklık eğitimi artık zorunlu eğitim kapsamındadır. Tüccar ve esnaflar artık mesleki devamlılık için çırakları kolaylıkla bulabilir ve mesleklerini öğretme fırsatına sahip olurlar. Çıraklık öğrencilerine yetenekleri doğrultusunda güvenli bir ortamda çalışma imkânı sağlanmaktadır.

- ➔ Çırak öğrenciler hem öğrenecek hem de para kazanacaklardır. Çırak öğrencilere asgari ücretin % 30'undan az olmamakla birlikte, meslekleri hakkında daha fazla bilgi edinmeleri teşvik edilecektirler. Hükümet, çırak öğrencilere ödenecek ücretin üçte ikisini de karşılayarak tüccar ve esnaf yükü hafifletilecektir.
- ➔ Mezun olduktan sonra, çırak öğrencilerine ustalık ve işletme ruhsatı sertifikası verilecek ve kendi işyerini açarak hayallerini gerçekleştirebileceklerdir. Çıraklık öğrencileri, eğitimler arası farkı kapatan bir kursu bitirerek meslek lisesi diploması alabilir ve üniversite sınavına girebilmektedirler.
- ➔ Meslek Lisesi Öğrencilerinin bir ünvanı vardır. Meslek lisesinin tüm mezunlarına "teknisyen" ünvanı verilecektir. Farklı ülkelerden Türkiye'ye gelen ve yurtdışında mesleki eğitim almış olan öğrencilerin Türkiye'deki derslerini tamamlayıp

► 8.5.3. Incentives for companies

The government supports businesses that employ trainees. The fees the students will receive during their skills training and internship at the workplace will not be less than %30 of the minimum wage. The government will cover the two thirds of the tuition fee paid to the students in order to reduce the financial burden of the enterprises due to student fees.

- Insurance for vocational high school students. The government will insure the vocational high school students against work accidents and occupational diseases at the 10th, 11th and 12th grades where they are trained at the workshop.
- The private sector will be able to train its own workforce. The private sector will be able to open private vocational schools outside the organized industrial zones. Education support will be provided by the government for all students who study in these schools. With this practice, the private sector will receive incentives from the state and will be able to train its own workforce.

► 8.5.4. Incentives and opportunities for teachers/trainers

For adaptation to the rapid development and change in knowledge, technology and occupations, in-service education of the teachers and managers is planned and implemented at the central and local level. In-service education of the teachers of vocational and technical education is carried out also within the scope of the protocols of cooperation with national and international projects.

DG Teacher Training and Development announces at the beginning of each year the annual in service training program. This program is disseminated to all schools by means of provincial and district directorates of MoNE and each teacher may apply thorough MoNE Information System (MEBSIS) for the training programs that he/she intends to participate. The final selection are done by DG TTD in the case of central training and by PD (Provincial Directorate) of MoNE in the case of regional training. Whole process is recorded by DG TTD.

In 2015 total 8 235 VET teachers and administrators attended in-service training courses.

In 2016 total 7 227 VET teachers and administrators attended (and will attend until the end of 2016) in-service training courses. DG for VET has 22 protocols signed with the business sector directly for the in-service training of teachers on different fields and topics.

► 8.5.3. Şirketler için teşvikler

Hükümet, stajyer istihdam eden işletmeleri desteklemektedir. Öğrencilerin işyerinde beceri eğitimi ve stajları süresince alacağı ücretler asgari ücretin% 30'undan az olmayacaktır. Hükümet, işletmelerin mali yükünü azaltmak için öğrencilere ödenen öğrenim ücretinin üçte ikisini de kapsayacaktır:

- Meslek lisesi öğrencileri için sigorta. Hükümet, meslek lisesi öğrencilerini atölyede eğitildikleri 10., 11. ve 12. sınıflarda iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta edecektir.
- Özel sektör kendi iş gücünü eğitebilecektir. Özel sektör, organize sanayi bölgeleri dışında özel meslek okulları açabilecektir. Bu okullarda okuyan tüm öğrenciler için hükümet tarafından eğitim desteği sağlanacaktır. Bu uygulama ile özel sektör devletten teşvik alacak ve kendi iş gücünü eğitebilecektir.

► 8.5.4. Öğretmen / antrenörler için teşvik ve fırsatlar

Bilgi, teknoloji ve mesleklerdeki hızlı gelişim ve değişime uyum sağlamak için, öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimi, merkezi ve yerel düzeyde planlayıp uygulanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi de ulusal ve uluslararası projelerle işbirliği protokolleri kapsamında yürütülmektedir.

Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, her yılbaşında bir yıllık hizmet içi eğitim programı duyurmaktadır. Bu program MEB il ve ilçe müdürlükleri aracılığıyla tüm okullara dağıtılmakta ve her öğretmen, katılmak istediği eğitim programları için MEB Bilgi Sistemi (MEBBIS) aracılığıyla başvurabilmektedir. Nihai seçim, merkezi eğitim durumunda Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından ve bölgesel eğitim durumunda MEB İl Müdürlükleri tarafından yapılmaktadır. Tüm süreç Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından kaydedilmektedir.

2015 yılında hizmet içi eğitim kurslarına toplam 8 235 MEÖ öğretmen ve yönetici katılmıştır.

2016 yılında toplam 7 227 MEÖ öğretmen ve yönetici hizmet içi eğitim kurslarına katılmıştır (ve 2016 sonuna kadar katılmaya devam edecekler). Mesleki Eğitim ve Öğretimin Genel Müdürlüğü, farklı alan ve konularda öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri için doğrudan iş sektörü ile imzalanmış 22 protokolü vardır.



9

Strategies and methods for involving SMEs / Social partners in VET

Sosyal ortaklar ve KOBİ'lerin MEÖ'e katılımları için strateji
ve yöntemler

Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

Other recommended solutions were:

- ➔ **training providers (vocational schools & enterprises), students and apprentices should be altogether involved in the development of curricula, teaching materials and learning objectives** (i.e. a consultation/discussion platform like a round table with all participating intermediaries, proposal of collaborative design of the curriculum, or additional measures suggestion like internships, job placement activities);
- ➔ for practical training contents and training in companies it is important to have **qualified instructors and trainers**. Besides profession specific work experience they also need to have didactical and pedagogical skills (**the mentoring role**);
- ➔ it could be useful for training companies to develop **skills profiles for instructors** and put some effort in staffing these positions. Also additional measures like **peer-learning with school teachers, pedagogical/didactical training or specific promotion initiatives** could be good incentives to increase the impact of **qualified training staff**.

It has to be noted that only one fifth of the companies provides training. Companies have a special role regarding training and VET. Besides the in-house trainings they are also direct contract partners of their apprentices.. Benefits for companies to provide dual training include:

- ➔ Assurance of the own need for skilled and qualified employees;
- ➔ High quality;
- ➔ High productivity;
- ➔ The company has direct influence on the training contents and can shape possible future employees through in-house trainings;
- ➔ Improved productivity and innovation, as well as quality of services and products;
- ➔ High ROI (return on investment) in the long run;
- ➔ CSR (corporate social responsibility);
- ➔ The entry time for new employees is not as cost and time consuming if an apprenticeship graduate is hired because every apprentice already had a high amount of training on the job and the companies know their trainees very well (and vice versa). This saves salary costs for the recruiting company. Retraining is barely needed;
- ➔ There is no obligation for the training enterprise to hire apprentices after their apprenticeship;
- ➔ Trainees build up competences and practice realistic work tasks;
- ➔ "Homegrown" apprentices identify with their employers and may be loyal in times of crisis.

9.1. Patron class

The patron class is under the patronage of a specific company. The patron in the letter of intent, agreement or agreement concluded with the school declares the support of the educational process. This support can take a variety of forms, for example: accepting students for apprenticeships, equipping schoolrooms with equipment and didactic materials, additional training, funding scholarships for the most talented. In

addition, the patron participates in the development of the curriculum, tailored to the profile and needs of his company. The best graduates are guaranteed employment.

Patronage agreements, which are currently signed, contain such records as:

- ➔ Supplementing the training by organizing additional courses and trainings enabling the acquisition of skills and competences not covered by the school curriculum;
- ➔ Patron supports the school in preparing the curriculum for the profession covered by the patronage agreement;
- ➔ Funding a scholarship for students from the patron class;
- ➔ Equipping the school with materials and teaching equipment, pupils in aids and educational materials - offering graduates employment;
- ➔ Organizing professional development of teachers of vocational subjects.

The aim is:

- ➔ Implementation of practical classes and professional practice in an attractive way through cooperation with leading hotels, restaurants, pastry shops in the region;
- ➔ Deepening knowledge and improving the skills of students and teachers through partnership projects, the opportunity to use the experience of culinary leaders in the region;
- ➔ Raising professional qualifications through access to modern culinary infrastructure of patron's facilities;
- ➔ Identifying needs and adapting students to the requirements of local employers (patrons);
- ➔ Better preparation of students for exams confirming the qualifications in the profession;
- ➔ Promotion of students' professional skills.



Sanayi sektörleri için 1.Fikri Çıktı'da önerilmiş olan çözüm, sadece bir şirketle eğitim işbirliğini değil, aynı zamanda farklı şirketler arasındaki eğitim işbirliğini desteklemek olmuştur. Bu şirketler için eğitim maliyetlerini azaltarak özellikle KOBİ'ler için değerli bir faktör olmaktadır. Bu da ek içerikleri veya modüllerle, eğitim içerikleri ve müfredat üzerinde olumlu etkiler sağlayabilir.

Önerilmiş olan diğer çözümler:

- **Eğitim sağlayıcıları (meslek okulları ve işletmeleri), öğrenciler ve çıkarlar; müfredat, öğretim materyalleri ve öğrenme hedeflerinin geliştirilmesinde hep beraber yer almalıdırlar** (yani tüm katılımcı araçların bulunduğu bir yuvarlak masa gibi bir danışma / tartışma platformu, müfredatın işbirlikçi tasarım önerisi veya stajlar, işe yerleştirme faaliyetleri gibi ek tedbir önerileri).
- Pratik eğitim içerikleri ve şirket içi eğitim için nitelikli eğitmenlere sahip olmak önemlidir. Mesleğe özgü iş tecrübesinin yanı sıra, didaktik ve pedagojik becerilere de sahip olmaları gerekir (**akıl hocalığı**).
- Eğitim şirketlerinin, **eğitmenler için beceri profilleri** geliştirmeleri ve bu pozisyonlara kadro oluşturmak konusunda biraz çaba sarf etmeleri yararlı olabilir. Ayrıca, **okul öğretmenleri ile akran etkileşimi ile öğrenme, pedagojik / didaktik eğitim veya özel tanıtım girişimleri gibi ek önlemler, nitelikli eğitim personelinin etkisini artırmak için iyi teşvikler olabilir.**

Şirketler tarafından, eğitimin sadece beşte birinin sağlandığı belirtilmelidir. Şirketler eğitim ve Mesleki Eğitim konusunda özel bir role sahiptir. Hizmet içi eğitimlerin yanı sıra, çıkarlarının da doğrudan kendilerinin sözleşme ortaklarıdır. Şirketlerin çift eğitim sağlamaları için faydaları şunlardır:

- Kalifiye ve vasıflı çalışanlara kendi ihtiyaçlarının güvence altına alınması;
- Yüksek kalite;
- Yüksek verimlilik;
- Şirket, eğitim içerikleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir ve işbaşı eğitimler yoluyla gelecekteki çalışanlarını şekillendirebilir;
- Geliştirilmiş verimlilik ve yeniliklerin yanı sıra hizmet ve ürünlerin kalitesi;
- Uzun vadede yüksek yatırım getirisi;
- KSS (kurumsal sosyal sorumluluk);
- Yeni çalışan için kabul süresi, bir çıracılık mezunu işe alındığında masraflı ve zaman alıcı olmamakta; çünkü her çıkar zaten iş üzerinde yüksek miktarda eğitim almış ve şirketler kursiyerlerini çok iyi tanımaktadırlar (ve tersi). Bu, aday araştırma ve bulma şirketi için maliyetlerden tasarruf sağlar. Yeniden eğitime zar zor ihtiyaç duyulur;
- Eğitim gerçekleştiren işletmenin çıkarlıklarından sonra çıkarları işe alma zorunluluğu yoktur;
- Stajyerler yetkinlikler oluşturur ve gerçekçi çalışma görevlerini yerine getirir;
- "Evde yetiştirilmiş" çıkarları işverenleriyle özdeşleşir ve kriz zamanlarında sadık olabilirler.

9.1. Himaye edilen sınıf

Himaye edilen sınıf belirli bir şirketin himayesi altındadır. Niyet, anlaşma veya okulla anlaşma mektubunda belirtilen hamil işbu anlaşmalarla eğitim proseslerini desteklediğini deklare etmektedir. Bu destek çeşitli biçimlerde olabilir, örneğin: çıracılık için öğrencilerinin kabul edilmesi, dersanelerinin ekipman ve didaktik malzemelerle donatılması, ek eğitim, en kabiliyetli kişiler için burs verilmesidir. Buna ek olarak, himaye eden kişi, firmanın profiline ve ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir müfredatın geliştirilmesine katılır. En iyi mezunlar istihdam garantilidir.

Şu anda imzalanmış olan himaye anlaşmaları aşağıdaki gibi kayıtlar içermektedir:

- Okul müfredatı tarafından kapsanmayan beceri ve yeterliliklerin edinilmesini sağlayan ek kurslar ve eğitimler düzenleyerek eğitimin desteklenmesi;
- Hamil, himaye sözleşmesinin kapsadığı mesleğe yönelik müfredatın hazırlanmasında okulu desteklemektedir;
- Himaye eden sınıftan öğrenciler için bir burs finansmanı;
- Okullar için materyaller ve eğitim ekipmanı, okuyanlar için ise araç ve öğrenim materyallerin donatılması; mezunlara istihdamın teklif edilmesi;
- Mesleki konularda öğretmenlerin mesleki gelişiminin organize edilmesi.

Amaç:

- Bölgedeki önde gelen oteller, restoranlar, pastaneler ile işbirliği yaparak pratik sınıfların ve profesyonel uygulamaların cazip bir şekilde uygulanması;
- Ortaklık projeleri sayesinde bilginin derinleştirilmesi, öğrenciler ve öğretmenlerin becerilerinin geliştirilmesi, bölgedeki mutfak uzmanlarının deneyimini kullanma fırsatı;
- Himaye edenlere ait tesislerinin modern mutfak altyapısına erişim yoluyla profesyonel niteliklerin artırılması;
- Yerel işverenlerin (hamillerin) gereksinimlerine göre ihtiyaçlarının belirlenmesi ve öğrencilerin uyarlanması;
- Meslekte yeterlilikleri doğrulayan sınavlara öğrencilerin daha iyi hazırlanması;
- Öğrencilerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi.

9.2. Industry clusters

The goal of clusters is to combine economic, educational and scientific potential for vocational education for the needs of the economy and local labour markets. In addition, they participate in the process of shaping awareness and creating vocational education for positive education, and above all give the opportunity to pursue a career path based on the development of key competences expected by employers. The most important benefits of schools in the presence of a caldera include:

- Raising the level of practical vocational training, including apprenticeships;
- Exchange of comments and conclusions resulting from the implementation of tasks related to theoretical and practical vocational training;
- Popularizing occupations necessary for the local labour market (i.e. within the open days of enterprises, organizing field trips, internships, internships for students and teachers);
- Help in improving teachers of vocational subjects;
- Co-organizing conferences devoted to vocational training;
- Enabling graduate internships;
- Informing about social, economic and technological trends and adjusting the offer of vocational education to the needs of the constantly changing labour market;
- Initiating, creating and implementing professional educational projects;
- Supporting the transfer of knowledge and experience between partners;
- Undertaking activities aimed at creating and proper equipping of examination centers;
- Participation in organizing additional activities in out-of-school forms for students of the last vocational school classes in order to increase the chance of their employment after finishing school;
- Taking initiatives to improve students' and teachers' ability to use foreign languages;
- Co-organizing projects motivating students to develop professional competences, among others competitions, quizzes.

9.3. Professional trips and study visits

The most important forms of cooperation between schools and employers in the didactic process are worthwhile professional trips and study visits. In addition, it should also be remembered for other projects, such as, for example, Olympics and professional competitions or educational fairs - festival festivals. Also important are the forms of professional activation of the school environment with employers, which should be mentioned: industry seminars, specialized courses and training for students, or trainings and courses for teachers of vocational subjects. Professional trips are an effective form of cooperation between the school and employers and an attractive method of work for students, which ensures that pupils interact in a real place of work. It must be properly prepared and planned. Understanding the goals and tasks of the trip and the nature of the visited objects as well as a reminder of the teaching material necessary to conduct a conscious and focused observation are the conditions necessary for an effective professional trip. After returning from the trip, you should discuss, systematize and generalize the acquired knowledge and skills as well as check and evaluate the reports and materials prepared by the students. Organized professional trips have important cognitive, educational and educational functions. They are an attractive form of gaining new experiences.

9.4. Study visits in enterprises

Study visits in enterprises in which activities are carried out consistent with the profile of the school preparing to work in a given profession. Study visits can be implemented as part of cooperation with domestic and foreign companies. The benefits of participating in study visits are valuable to students. They will learn about modern technological and organizational solutions appropriate for a given professional sector. In addition, they gain additional knowledge useful in vocational education, and thus enrich professional vocabulary. Further benefits include deepening the acquired knowledge and professional skills in real working conditions, identifying and comparing the conditions and factors of employers' involvement in vocational education, identifying good practices applied in the organization of vocational education, as well as gathering and exchanging experience.



9.2. Endüstriyel kümeler

Kümelerin hedefi, mesleki eğitim için ekonomik, eğitimsel ve bilimsel potansiyeli, ekonominin ve yerel işgücü piyasalarının ihtiyaçları için birleştirmektir. Ayrıca, farkındalık yaratma ve pozitif eğitim için mesleki eğitim oluşturma sürecine katılırlar ve her şeyden önce, işverenlerin beklediği temel yetkinliklerin gelişimine dayalı bir kariyer yolunu yürütmek için fırsat vermektedirler. Bir kümenin varlığında okulların en önemli faydaları şunlardır:

- Çıraklık da dahil olmak üzere pratik mesleki eğitimin seviyesini yükseltmek;
- Teorik ve uygulamalı mesleki eğitim ile ilgili görevlerin uygulanmasından kaynaklanan yorum ve sonuçların paylaşılması;
- Yerel işgücü piyasası için gerekli olan mesleklerin popülerleştirilmesi (işletmelerin açık kapı günleri, çalışma alanı gezileri, çıraklık, öğrenciler ve öğretmenler için stajların düzenlenmesi);
- Mesleki konularda öğretmen yetiştirmede yardım;
- Mesleki eğitime bağlı konferans düzenlenmesi;
- Yüksek lisans stajlarının sağlanması;
- Sosyal, ekonomik ve teknolojik eğilimler hakkında bilgilendirilmesi ve mesleki eğitim teklifinin, sürekli değişen işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre ayarlanması;
- Profesyonel eğitim projelerinin başlatılması, oluşturulması ve uygulanması;
- Ortaklar arasında bilgi ve deneyim aktarımının desteklenmesi;
- Sınav merkezlerinin oluşturulması ve uygun donanımına yönelik faaliyetlerin sürdürülmesi;
- Okulu bitirdikten sonra iş bulma şansını artırmak için meslek okulu son sınıfları öğrencileri için okul dışı formlarda ek faaliyetler düzenlemeye katılım;
- Öğrencilerin 've öğretmenlerin' yabancı dilleri kullanma becerilerini geliştirmek için girişimlerde bulunması;
- Öğrencileri yarışmalar, sınavlara hazırlanmak için mesleki yeterlilikleri geliştirmeye teşvik eden projelerin düzenlenmesine katılım.

9.3. Seyahat ve öğrenim ziyaretleri

Didaktik süreçte okullar ve işverenler arasındaki en önemli işbirliği biçimleri, çok faydalı profesyonel seyahat ve öğrenim ziyaretleridir. Buna ek olarak, örneğin Olimpiyatlar, profesyonel yarışmalar veya eğitim fuarları / festivalleri gibi diğer projeler de unutulmamalıdır. Ayrıca, okul ortamının işverenlerle profesyonel aktivasyon biçimleri de önemlidir; bunlardan bahsedilmesi gerekenler: endüstri seminerleri, öğrenciler için özel kurs ve antrenmanlar, veya mesleki öznelerde öğretmenleri için eğitim ve kurslar. Mesleki geziler, okul ve işverenler arasında etkili bir işbirliği şeklidir ve öğrencilerin gerçek bir iş ortamında etkileşimde bulunmasını sağlayan, öğrenciler için çekici bir çalışma metodudur. Düzgün hazırlanmış ve planlanmış olmalıdır. Gezinin amaç ve görevleri, ziyaret edilen nesnelerin doğasının anlaması ile beraber bilinçli ve odaklanmış bir gözlemin yapılması için gerekli olan öğretim materyalinin hatırlatılması; etkili bir mesleki seyahat için gerekli şartlardır. Seyahatten döndükten sonra, edinilen bilgi ve becerileri tartışmalı, sistemleştirmeli ve genelleştirmeli, öğrencilerin hazırladığı raporları ve materyalleri kontrol etmeli ve değerlendirmelisiniz. Organize profesyonel seyahatler önemli bilişsel, eğitimsel işlevlere sahiptir. Yeni deneyimler kazanmanın çekici bir şeklidir.

9.4. Şirketlere öğrenim ziyaretleri

Belirli bir meslekte çalışmaya hazırlanacak okulun profili ile uyumlu faaliyetlerin yürütüldüğü işletmelerde öğrenim ziyaretleridir. Öğrenim ziyaretleri, yerli ve yabancı şirketlerle işbirliğinin bir parçası olarak uygulanabilir. Öğrenim ziyaretlerine katılmanın faydaları öğrenciler için değerlidir. Belirli bir profesyonel sektöre uygun modern teknolojik ve organizasyonel çözümleri öğrenecekler. Buna ek olarak, mesleki eğitimde faydalı ek bilgiler kazanırlar ve böylece profesyonel kelime hazinesini zenginleştirirler. Bundan başka faydalar; edinilen bilgi ve profesyonel becerileri gerçek çalışma koşullarında derinleştirmeyi, mesleki eğitime katılımı ile ilgili koşulların ve faktörlerin tanımlanması ve karşılaştırılması, mesleki eğitimin örgütlenmesinde uygulanan iyi pratiklerin belirlenmesi ile beraber deneyimlerin toplanması ve paylaşılmasını içerir.

10 | Policy Recommendations on Raising Awareness of VET

MEÖ'in Farkındalığının Artırılmasına İlişkin
Politika Önerileri

Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

MEÖ'İ cazip hale getirmek için güçlü mekanizmalar oluşturulmalıdır. MEÖ, gençler için cazip ve güvenilir bir seçenek haline gelmeli gençlerin ve yetişkinlerin beceri yenileme / yeniden eğitilmesi için etkin bir fırsat haline gelmeli, istihdamın rekabet edebilirliğine ve iş arayanların istihdam edilebilirliğine katkıda bulunmalıdır.

Forming public opinion on VET

- ➔ Media coverage and the way of reporting: higher education is presented as superior or better option to get a job;
- ➔ Studies and research from foundations or universities: reports get a wide media coverage and influence public opinion;
- ➔ Mouth to mouth dissemination: graduated students sharing their experiences with others;
- ➔ Feedback from companies: satisfied companies are the best ambassadors because they will continue hiring VET graduates;
- ➔ Not using marketing to "exaggerate" anything.

Changing public opinion on VET

- ➔ To assure that students after finishing their studies will be well qualified for fulfilling foreseen standards and they will be satisfied with the acquired education;
- ➔ To organize marketing campaigns, to disseminate activities among target groups (youngsters, women, unemployed, companies, families, etc.);
- ➔ To organize open door showing the facilities of the VET school to target groups (youngsters, families and companies).

MEÖ hakkında kamuoyunun şekillendirilmesi

- ➔ Medya kapsamı ve raporlama şekli: yüksek öğrenim, iş bulmak için daha üstün veya daha iyi bir seçenek olarak sunulur;
- ➔ Vakıflar veya üniversitelerden yapılan incelemeler ve araştırmalar: raporlar geniş bir medya kapsamına girer ve kamuoyunu etkiler;
- ➔ Ağızdan ağıza yayılma: Mezun öğrenciler deneyimlerini başkalarıyla paylaşırlar;
- ➔ Şirketlerden alınan geri bildirimler: Memnun şirketler, en iyi temsilcilerdir çünkü MEÖ mezunlarını işe almaya devam edecekler;
- ➔ Bir şeyi "abartmak" için marketing kullanılmaz.

Main steps:

- ➔ Enhancing the attractiveness, relevance and quality of VET;
- ➔ VET for the improvement of professional performance, competitiveness and innovation;
- ➔ Diversified and flexible learning opportunities for acquiring the skills that are necessary for career development;
- ➔ Enhancing anticipation and management of labour market changes and encouraging business competitiveness;
- ➔ Promotion of excellence and social inclusion, contribution to greater employability, mobility and job security.

It is exceptionally important to introduce incentives for the business sector to ensure its greater involvement in and collaboration with VET.

MEÖ konusunda kamuoyunun değiştirilmesi

- ➔ Öğrenimlerini bitirdikten sonra öğrencilerin öngörülen standartları yerine getirme konusunda yeterli nitelikte olmalarının ve edinilen eğitimden memnun kalmalarının sağlanması;
- ➔ Pazarlama kampanyalarının organize edilmesi, hedef gruplar arasındaki faaliyetlerin yaygınlaştırılması (gençler, kadınlar, işsizler, şirketler, aileler vb.);
- ➔ Açık kapı organize ederek, MEÖ okulu tesislerinin hedef gruplara gösterilmesi (gençler, aileler ve şirketler).

Ana adımlar:

- ➔ Mesleki Eğitimin çekiciliği, uygunluğu ve kalitesinin artırılması;
- ➔ Profesyonel performans, rekabet ve inovasyon için MEÖ;
- ➔ Kariyer gelişimine gereken olan becerilerin kazanılması için çeşitlendirilmiş ve esnek öğrenme fırsatları;
- ➔ İşgücü piyasası değişikliklerinin beklenti ve yönetiminin geliştirilmesi ve iş rekabetinin teşvik edilmesi;
- ➔ Mükemmelliğin ve sosyal katılımın tanıtımı, daha fazla istihdam edilebilirliğe, hareketliliğe ve iş güvenliğine katkı.

İş sektörüne, MEÖ ile daha fazla katılımını ve işbirliğini sağlamak için teşviklerin getirilmesi son derece önemlidir.

11

Description of the strategy paper

Strateji Belgesinin tanımı



The strategy paper for process development includes overview of VET networks and systems, school – company partnerships and work-based learning, involvement of SMEs and other topics. In order to ensure the successful collaboration between partners, the document can be used as a map:

Süreç geliştirme stratejisi, MEÖ ağ ve sistemlerine genel bakış, okul - şirket ortaklıkları ve iş temelli öğrenme, KOBİ'lerin katılımı ve diğer konuları içerir. Ortaklar arasındaki başarılı işbirliğini sağlamak için belge bir harita olarak kullanılabilir:

School and company

- Preparation
- Evaluation
- Examples

Effective WBL

- Examples
- Tools
- Templates

Averness of VET

- Recommendations
- Instructions

Labour market

- Trained personnel
- Training programmes

High quality WBL

- Tools
- Templates

Involvement of social partners

- Strategies
- Methods

The process development in initiating, developing expanding/strengthening between stakeholders to ensure the sustainable of WBL in VET in partner countries was documented in such a way, that it can be used as a STRATEGY PAPER with focus on **how to encourage SMEs to become involved in apprenticeships and raise the attractiveness of VET in general.**

Attractiveness of VET

- Incentives for youth
- Incentives for employers and employees
- Incentives for learners
- Incentives for companies
- Incentives for training centres

Okul ve şirket

- Hazırlık
- Değerlendirme
- Örnekler

Etkili çalışmaya dayalı öğrenme

- Örnekler
- Araçlar
- Şablonları

MEÖ hakkında bilinirlik

- Tavsiyeler
- Talimatlar

İşgücü piyasası

- Eğitimli personel
- Eğitim programları

Yüksek kaliteli iş dayalı öğrenme

- Araçlar
- Şablonları

Sosyal ortakların katılımı

- Stratejiler
- Yöntemler

Ortak ülkelerdeki MEÖ çalışmaya dayalı öğrenmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması için yer alan paydaşlar arasındaki genişleme / büyümenin geliştirme süreci, bir STRATEJİ BELGESİ olarak kullanılabileceği şekilde belgelenmiştir ve **KOBİ'lerin çıraklıklara katılmalarını teşvik etmek ve genel olarak Mesleki Eğitim ve Öğretimin çekiciliğini artırmak üzerine odaklanmaktadır.**

Mesleki Eğitimin Çekiciliği

- Gençlik için teşvikler
- İşveren ve çalışanlar için teşvikler
- Öğrenciler için teşvikler
- Şirketler için teşvikler
- Eğitim merkezleri için teşvikler

12 | European Added Value

Avrupa Katma Değeri

The aim of the Project: "Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle" was to promote synergies throughout the different fields of education and training, to foster new ideas, to cooperate with new actors from the world of work, civil society and policy-makers and to stimulate **new model of cooperation VETriangle based on WBL**.

The project partners analyzed the role of intermediary/social partners, advisory boards concerned with apprenticeship training at the federal and provincial levels in their countries. Then the project partners researched the structure of decision-making in their own VET systems and explored the ways to include and empower other actors and stakeholders in their system in order to make their VET system more effective. As a result "the VETriangles" was created – a matrix program for other organizations / entrepreneurs / authorities, etc.

The European Added Value was assured by initiating a system of intermediary partners enhanced to influence decision making in VET systems and allowing a more sustainable introduction of work-based learning in the project partner countries. Due to the publications (printed and digital form), Social Networks and Multiplier Events, not only people directly involved in the activities could get acquainted with the results and the evaluation of the designed method of VETriangle.

"MEÖ Üçgeni vasıtasıyla Çalışmaya dayalı Eğitiminin Desteklenmesi" projesinin amacı, farklı eğitim ve öğretim alanların arasında elbirliği teşvik etmek, yeni fikirleri gayretlendirmek, iş dünyasından yeni aktörler, sivil toplum ve politika yapıcılar ile işbirliği kurmak ve iş dayalı eğitimi temelinde **yeni VETriangle / MEÖ üçgeni / modelini tanıtmak ve yaygınlaştırmaktır.**

Proje ortakları, kendi ülkelerindeki ulusal ve eyalet düzeyindeki çıraklık eğitimi ile ilgili aracı / sosyal ortakların, danışma kurullarının rolünü analiz etmişlerdir. Ondan sonra proje ortakları kendi MEÖ sistemlerinde karar verme yapısını araştırıp MEÖ sistemini daha etkin hale getirmek için diğer aktörleri ve paydaşlarını sistemlerine dahil etme ve güçlendirme yollarını araştırmışlardır. Sonuç olarak, "MEÖ üçgenleri" yaratılmıştır - diğer kuruluşlar / girişimciler / yetkililer vb. için bir matris programıdır.

Avrupa Katma Değeri, MEÖ sistemlerinde karar vermeyi etkilemek için geliştirilmiş bir aracı ortaklar sistemi başlatılarak ve proje ortak ülkelerinde daha sürdürülebilir bir iş temelli öğrenme tanıtımına imkan verilerek güvence altına alınmıştır. Yayınlar (basılı ve dijital form), Sosyal Ağlar ve Çarpan Olayları nedeniyle, faaliyetlere doğrudan katılanlar, MEÖ üçgenin tasarlanan yönteminin sonuçları ve değerlendirmeleri ile tanışabilmişlerdir.





Creative Commons
Attribution 4.0 International
(CC BY 4.0)

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Erasmus+

İşbu proje, Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmiştir.
İşbu yayın sadece yazarın görüşlerini yansıtmakta ve Komisyon, bu yayında yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.