



European
Commission



Yüksek Performanslı Çıraklık ve İş Başında Öğrenme: Yol Gösterici 20 İlke



İş başında öğrenmenin gençlerin istihdam edilebilirliklerini arttıracak ve okuldan işe geçişlerini kolaylaştıracak becerilerle donatılmasına yardımcı olduğuna dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun hükümetler, sosyal paydaşlar ve eğitim ve öğretimsağlayıcılarından çıraklığı ve iş başındaki diğer öğrenme şekillerini teşvik etmelerini istemiş olmasının nedeni budur. Ayrıca, bunun olması için paydaşları motive edip desteklemeye çalışmamızın da nedeni budur.

Paydaşların bu çağrıya nasıl tepki verdiklerinin somut örneklerinden biri olan, 2015 Kasım ayında iş dünyasının inisiyatifiyle başlatılan ve gelecek iki yıl içinde iş dünyası ile öğretim kurumları arasında 10.000 adet ortaklık oluşturulmasını hedefleyen Avrupa Gençlik Paketi 100.000 adet çıraklık, kursiyerlik ve giriş seviyesi istihdam yaratılmasını sağlayarak gençlerin iş bulma şanslarını yükseltecektir.

Gençlerin İstihdamı İnisyatifi tarafından desteklenen ve AB'nin genç işsizliğinden en fazla etkilenen bölgelerine yönelik finansman sağlayan Genç Güvencesi ile tüm bölgelerde faaliyet göstermekte olan Avrupa Sosyal Fonu'nun özünü çıraklık dahil olmak üzere gençlere yönelik nitelik kazanma fırsatlarının desteklenmesi oluşturmaktadır.

Peki, çıraklık eğitimlerinin tasarımına ve gerçekleştirilmesine dahil olması gereken paydaşlar kimlerdir? Başta KOBİ'ler olmak üzere, şirketler çıraklık görevine nasıl dahil olabilirler ve nasıl çıraklık görevi yaratabilirler? Çok daha fazla kişiyi bu yolu izlemeye yöneltmek için çıraklık eğitiminin cazibesini nasıl arttırabiliriz, kariyer rehberliğinin bundaki rolü ne olabilir? Ve tabii ki, çıraklık eğitimleri ve iş başında öğrenme programlarının gençlere özgün ve yüksek nitelikli öğrenme deneyimi sağladığından, dolayısıyla sağlam bir temel ve tatminkar bir kariyer kazandırdığından nasıl emin olabiliriz? Bu raporda belirlenmiş olan yol gösterici 20 ilke bu sorulara cevap vermekte, Avrupa genelinde edinilmiş tecrübelerden çıkarılan olası çözümleri ortaya koymaktadır.

Bu raporda farklı ülkelerin bu ilkelerden bazılarını nasıl başarıyla hayata geçirmiş olduklarını da okuyabilirsiniz. Bu iyi uygulama örnekleri özellikle devletler, işletmeler, sosyal paydaşlar, Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlayıcıları ve iş başında öğrenme ve çıraklık sistemlerini konusunda ilham arayan ilgili diğer başka paydaşlar için özellikle faydalı olacaktır.

Genç nesillere daha iyi bir gelecek vermek amacıyla Avrupa genelindeki çıraklık sistemlerini güçlendirmek için bu 20 ilkeden faydalanmanızı tavsiye ederim.



Marianne Thyssen

İstihdam, Sosyal İşler, Beceriler ve İşgücü
Hareketliliğinden Sorumlu Avrupa Komisyonu Üyesi



İçindekiler

YÖNETİM ÖZETİ	1
1 ULUSAL YÖNETİŞİM VE SOSYAL PAYDAŞLARIN KATILIMI	6
İlke 1: Çıraklık eğitimi paydaşlarının etkin ve karşılıklı hak ve sorumlulukları güvence altına alır şekilde hareket edebilmesine imkan veren net ve tutarlı bir hukuki çerçeve olması	7
İlke 2: Şeffaf bir eşgüdüm ve karar alma mekanizması olmak üzere, çıraklık eğitimi paydaşları arasında düzenli ve sürekli diyalog olması.....	9
İlke 3: Kapasite oluşturma, mülkiyetin üstlenilmesi ve uygulama sorumluluğunun alınması suretiyle sosyal paydaşların rolünün güçlendirilmesi	13
İlke 4: Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulları ve eğitim merkezleri ile şirketler arasında sistematik işbirliği kurulması	16
İlke 5: Şirketlerin, Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlayıcılarının ve öğrencilerin ortak gider ve yararlarının paylaşılması.....	18
2 KOBİ'LER BAŞTA OLMAK ÜZERE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ SUNAN ŞİRKETLERİN DESTEKLENMESİ	23
İlke 6: Çıraklığın KOBİ'ler için daha cazip ve erişilebilir kılınmasına yönelik önlemlerin desteklenmesi	23
İlke 7: Eğiten şirketlerin ihtiyaç duyduğu belirli beceriler ile çırakların istihdam edilebilirliğine ilişkin genel ihtiyaç arasındaki doğru dengenin bulunması	26
İlke 8: Çıraklık eğitimi konusunda tecrübesi olmayan şirketlere odaklanması	28
İlke 9: Dezavantajlı öğrencilere yönelik çıraklık eğitimi sağlayan şirketlerin desteklenmesi	30
İlke 10: Şirketlerin nitelikli eğitmen ve eğitici görevlendirmeleri konusunda teşvik edilmesi ve desteklenmesi	32
3 ÇIRAKLIK EĞİTİMLERİNİN CAZİP HALE GETİRİLMESİ VE KARIYER REHBERLİĞİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ	36
İlke 11: Mesleki Eğitim ve Öğretim ile diğer öğrenim ve kariyer yolları arasındaki geçirgenliğin desteklenmesi	37
İlke 12: Mesleki Eğitim ve Öğretim ve çıraklık imajının mükemmelliğin teşvik edilmesi suretiyle desteklenmesi	41
İlke 13: Kariyer rehberliğinin gençlerin sağlam temellere dayanan seçimler yapmalarını sağlamak üzere güçlendirilmesi	44
İlke 14: Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenlerinin kalitesinin yükseltilmesi suretiyle çıraklık eğitimlerinin daha cazip hale getirilmesi.....	50
İlke 15: Mesleki Eğitim ve Öğretim ve çıraklık cazibesinin geniş kapsamlı bilinçlendirme faaliyetleri ile arttırılması	52
4 İŞ BAŞINDA ÖĞRENMEDE KALİTE GÜVENCESİ	56
İlke 16: Sistemik geribildirim sağlamak amacıyla sistem, sağlayıcı ve şirket seviyesinde çıraklık eğitimi kalite güvencesine yönelik net bir çerçeve sağlanması	57
İlke 17: Mesleki Eğitim ve Öğretim program içeriklerinin şirketlerin ve toplumun değişen beceri ihtiyaçlarına duyarlı olmasının sağlanması	59
İlke 18: Çıraklık paydaşları arasında düzenli işbirliği sağlanması suretiyle aralarındaki karşılıklı güven ve saygının teşvik edilmesi	62
İlke 19: Öğrenme sonuçlarının adil, geçerli ve güvenilir şekilde değerlendirilmesinin sağlanması	64
İlke 20: Şirket içi eğitmenlerin sürekli mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi	68
KISALTMALAR	72
TERİMLER LİSTESİ	73
REFERANSLAR	74



Yönetici Özeti

Mesleki Eğitim ve Öğretim üzerine çalışan Eğitim ve öğretim2020 (ET 2020) Çalışma Grubu tarafından 2014-2015 yıllarında geliştirilmiş olan yol gösterici 20 ilke sunulmaktadır. Bu ilkeler bir dizi toplantı ve ülke odaklı kapsamlı çalıştay ve internet seminerleri sonucunda geliştirilmiştir. AB Üyesi Ülkeler, EFTA ülkeleri ve Aday Ülkeler ile AB Sosyal Paydaşları ve MEÖ (mesleki eğitim ve öğretim)Sağlayıcıları Teşkilatları, Cedefop ve Avrupa Eğitim Vakfı (ETF) temsilcileri Çalışma Grubuna katılmışlar, Çalışma Grubunun başkanlığını ise Komisyon yapmıştır. Cedefop ve harici danışmanlar sağladıkları arka plan belgeleri ve yaptıkları araştırma faaliyetleri ile çalışma grubuna katkıda bulunmuşlardır.

Mesleki Eğitim ve Öğretim Çalışma Grubunun başlıca amacı ET 2020, Eğitimi Yeniden Düşünme İnisyatifi ve Bruges Tebliği'nin hedeflerine ve çıracılık eğitiminin özellikle üzerinde durulması suretiyle iş başında öğrenmenin tüm şekillerini teşvik etmeleri için hükümetlere, sosyal paydaşlara ve MEÖ sağlayıcılarına yapılan çağrı başta olmak üzere Haziran 2015 tarihli Riga sonuçlarına cevap vermek ve ilgili politikaları daha etkili ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına daha iyi hitap eder hale getirmektir. Bunun gerekçesi ise çıracılık eğitimi dahil olmak üzere iş başında öğrenmenin bu şekilde teşvik edilmesinin gençlerin okuldan iş hayatına geçişlerini kolaylaştırabilecek, istihdam edilebilirliklerini arttıracak, böylece genç işsizliğinin azaltılmasına katkıda bulunabilecek olmasıdır.

Söz konusu rehberlik ilkeleri aşağıdaki dört adet politika zorluğuna karşılık vermekte olup, bu zorlukların ele alınması çıracılık eğitiminin ve başka iş başında öğrenme şekillerinin teşvik edilmesi bakımından önemlidir:

- Ulusal yönetişim ve sosyal paydaşların katılımı;
- KOBİ'ler başta olmak üzere çıracılık eğitimi sunan şirketlerin desteklenmesi;
- Çıracılık eğitimlerinin cazip hale getirilmesi ve kariyer rehberliğinin iyileştirilmesi;
- İş başında öğrenmede kalite güvencesi.

Mesleki Eğitim ve Öğretimin kilit unsurlarından biri olan iş başında öğrenme, işgücü piyasası ile doğrudan ilgili olan öğrencilerin bilgi birikimi, beceri ve yeterlik edinmesine yardımcı olmaya yönelik hedefi ile bağlantılıdır. İş başında öğrenmenin çeşitli şekilleri olabilmektedir (örneğin, iş başında eğitim içeren okul temelli MEÖ veya simülasyon dahil olmak üzere okulda iş başında öğrenme) fakat bu dokümanda özellikle çıracılık eğitimi üzerine odaklanılmaktadır. Çıracılık eğitimleri şirket temelli eğitim ile okul temelli öğretimi şeklen birleştirmekte ve bunların birbirlerini takip etmesini sağlamakta, kişinin çıracılık eğitimini başarılı bir şekilde tamamlaması halinde kişiye ulusal düzeyde tanınan nitelikler kazandırmaktadır. Çoğu kez, işveren ile çırak arasında sözleşme ilişkisi bulunmakta, çalışması karşılığında çırağa ödeme yapılmaktadır.

Yol gösterici bu 20 ilke gerek ulusal sistem gerekse Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlayıcı ve şirket seviyelerindeki çeşitli zorlukları ele almak suretiyle birbirlerini tamamlamaktadır. Her ilkeye yönelik olarak, çıracılık eğitiminin ve iş başında öğrenmenin belirli unsurlarının nasıl hayata geçirilebileceğini göstermek amacıyla Üye Ülkelerden ilham kaynağı olmaları için örnekler sunulmuştur. Bu yayında verilen örnekler olası önlemlerin tamamını içeren kapsamlı bir liste oluşturmayı, benzeri önlemler ve teşkilat yapıları burada değinilmeyen başka ülkelerde de olabilmektedir.

Burada dört adet ana zorluğa cevap veren başlıca mesajları sunuyoruz (ilkeler italik

Yüksek Performanslı Çıraklık ve İş Başında Öğrenme: Yol Gösterici 20 İlke olarak yazılmıştır).



Ulusal Yönetişim Ve Sosyal Paydaşların Katılımı

Hükümetler *çıraklık eğitimi paydaşlarının karşılıklı hak ve sorumluluklarla etkin şekilde hareket edebilmesine imkan veren net ve tutarlı birer hukuki çerçeve* sunmalıdır (1). "Çıraklık eğitimi paydaşları" çırağın kendisi, eğiten şirket ve MEÖ okulu veya eğitim merkezinden oluşmaktadır. Hukuki çerçeve çırağın öğrenici konumunu tanımalı ve sağlam, aktarılabilir beceriler geliştiren yüksek nitelikli eğitim alma hakkını sağlama almalıdır.

Çıraklık eğitimleri diğer eğitim ve öğretimşekillerinin tümünden daha sık şekilde farklı mevzuatlara (eğitim-öğretim, çalışma v.s.) tabi olmaktadır. Dolayısıyla, ulusal yönetişimde tutarlılığa özellikle dikkat edilmelidir. Etkili olması için mevzuatın ana paydaşların (MEÖ sağlayıcıları, işverenler, çıraklar ve sosyal paydaşlar) hak ve sorumluluklarını koruması, işveren ve çalışan temsilcilerini çıraklık eğitiminin içerik, değerlendirme ve sertifikalandırma konularına gereğince dahil etmelidir. Yani, hükümetler çıraklık eğitimlerini çok yakından idare veya kontrol etmeye çalışmamalı, daha ziyade uygun birer hukuki çerçeve oluşturmalarıdır.

Ulusal yönetişim, *şeffaf bir eşgüdüm ve karar alma yöntemi olmak üzere, çıraklık eğitimi paydaşları arasında düzenli ve sürekli diyalog* olmasını kolaylaştırmalıdır (2).

Kapasite oluşturma, mülkiyetin üstlenilmesi ve uygulama sorumluluğunun alınması suretiyle sosyal paydaşların rolünün güçlendirilmesi konusuna da dikkat edilmelidir (3). Sosyal paydaşların kararlılıkları çıraklık eğitim sisteminin başarılı olması açısından önemli bir bileşendir. Sosyal paydaşlar, örneğin, çıraklık eğitim programlarının yüksek performanslı olmasını ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak üzere düzenli şekilde gözden geçirilmelerini sağlayabilirler.

Ayrıca, çıraklık eğitiminin yüksek kalitede olması için *Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulları ve eğitim merkezleri ile şirketler arasında sistematik işbirliği kurulmasının* teşvik edilmesi gereklidir (4). Özellikle, yönetsel kaynakları sınırlı olan KOBİ'ler iş dünyası ile öğretim kurumları arasında yerel seviyede kurulan ortaklıklar yoluyla sağlanan bu tür sürekli işbirliklerinden ve desteklerinden faydalanabilirler.

Çıraklık eğitimleri hem öğrencilere hem de eğiten şirketlere faydalı olmalıdır. Birçok eğiten şirket çıraklık eğitimi sunmaktan fayda sağlamaktadır, zira şirketin kendine özgü ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim görmüş insan kaynağı sağlayabilmektedirler. Ayrıca, çıraklık eğitimi diğer çalışanlar arasında eğitime olan ilgiyi arttırabilmekte, bu da hem eğiten şirkette hem de sektörde 'eğitim kültürü' oluşturmaktadır. Dolayısıyla, *şirketlerin, Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlayıcılarının ve öğrencilerin ortak gider ve yararlarının paylaşılmasının* hükümetler tarafından sağlanması önem arz etmektedir (5).

KOBİ'ler Başta Olmak Üzere Çıraklık Eğitimi Sunan Şirketlerin Desteklenmesi

Hukuki çerçevenin net ve tutarlı olması önemli bir önkoşul olmakla birlikte, şirketleri çırak almaları için motive etmeye yeterli gelmeyebilir. Birçok şirket, özellikle de KOBİ'ler, çıraklara eğitmen verme, MEÖ okulları ile işbirliği yapma v.s. gibi nedenlerden ötürü ortaya çıkan idari giderler yüzünden çırak almaya halen yük olarak görmektedirler. Dolayısıyla, şirketlerin çırak almaya motive edilmeleri için *çıraklığın KOBİ'ler için daha cazip ve erişilebilir kılınmasına yönelik önlemlerin desteklenmesi* (6) gerekli olabilmektedir.



Gençlerin istihdam edilebilirliğini sağlamak amacıyla, çıraklık eğitimlerinin içerik ve koşullarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre sürekli güncellenmesi ve bu arada eğiten şirketin münferit beceri ihtiyaçlarını da karşılamaya devam etmesi gerekmektedir. Bunun için *eğiten şirketlerin ihtiyaç duyduğu belirli beceriler ile çırakların istihdam edilebilirliğine ilişkin genel ihtiyaç arasındaki doğru dengenin bulunması* gerekmektedir (7).

Çıraklık hakkında daha önceden tecrübesi olmayan (8) ve gerek mali gerekse mali olmayan önlemlere ihtiyaç duyabilecek *şirketlere odaklanması* önemlidir.

Çıraklık eğitimi içeren Mesleki Eğitim ve Öğretim, genelde istihdam, eğitim ve öğretim dışında kalan dezavantajlı gençlerin sosyal katılımlarının sağlanması açısından da önemli rol oynayabilmektedir. Ancak, bu da bu tür çıraklık eğitimlerine eleman yerleştiren şirketler için fazladan maliyet oluşması anlamına gelebilmektedir. Sonuç olarak, *dezavantajlı öğrencilere yönelik çıraklık eğitimleri sağlayan şirketlerin* desteklenmesi önemli olabilmektedir (9).

Buna ilaveten, *şirketlerin çıraklık eğitimlerinde nitelikli eğitmen ve eğitici görevlendirmeleri konusunda teşvik edilmesi ve desteklenmesi* önemli olabilmektedir (10).

Çıraklık Eğitimlerinin Cazip Hale Getirilmesi Ve Kariyer Rehberliğinin İyileştirilmesi

Çıraklık eğitimlerinin teşvik edilmesi sadece şirketlerin motive edilmelerine değil, ayrıca genç, potansiyel öğrencilerin ve bunların ebeveynlerinin de başka öğretim yollarına göre daha cazip olan çıraklık eğitimi içeren Mesleki Eğitim ve Öğretim bulmaları için motive edilmelerine bağlıdır. Mesleki Eğitim ve Öğretimin başka öğretim ve kariyer yollarına sapmayı zorlaştıran bir 'çıkılmaz sokak' olarak algılanmaması önemlidir. Bu nedenle, *Mesleki Eğitim ve Öğretim ile diğer öğrenim ve kariyer yolları arasındaki geçirgenliğin desteklenmesi* önemlidir (11). Örneğin, MEÖ mezunlarına yüksek öğrenim yolunu açarak, köprü programları oluşturarak ve/veya Mesleki Eğitim ve Öğretimin her seviyesine çapraz beceriler entegre edilerek geçirgenlik artırılabilir.

Çıraklık eğitimi içeren Mesleki Eğitim ve Öğretim genel öğretimle veya akademik öğretimle aynı saygınlığa hala sahip olmayıp, birçok ülkede genelde ikinci derece eğitim ve öğretim olarak görülmektedir. Bu da *Mesleki Eğitim ve Öğretim ve çıraklık imajının mükemmelliğin teşvik edilmesi suretiyle desteklenmesini* gerektirmektedir (12). Mükemmelliğin teşvik edilmesi çıraklık eğitimi içeren MEÖ sağlayıcısı paydaşların tümünün (öğrenciler, okullar, öğretmenler, eğiten şirketler ve sosyal paydaşlar) yüksek kalitede beceri geliştirmek için ellerinden gelenin en iyisini yapmak ve bunların kamuoyunca fark edilmesini sağlamak suretiyle mesleki gururlarını güçlendirmeye çalışmalıdırlar.

Gençleri sağlam temellere dayanan seçimler yapmalarını sağlamak üzere güçlendiren kariyer rehberliği (13) gençlere okuldan çalışma yaşamına geçişlerinde yardımcı olunması açısından önemli bir unsurdur. Kariyer rehberliği sürekli bir süreç olup, ilkokulun erken dönemlerinde başlayabilmekte ve söz konusu genç olgunlaştıkça ve izleyeceği öğretim yolu ve kariyeri hakkında seçimler yaptıkça devam edebilmektedir. Gençlerin rehberliğe erişebilmelerini sağlamak amacıyla, kişisel yüz yüze rehberlik ile internet veya çağrı hatları gibi alternatif yolları birleştiren çok kanallı bir yaklaşım benimsemek iyi bir çözüm olabilmektedir.

Gencin öğrenmeyi cazip bulup bulmaması ve öğretimini tamamlayıp tamamlamaması MEÖ öğretmenleri ve eğitmenleri ile kurduğu ilişkiye ve bunların yeterliklerine de bağlıdır. Dolayısıyla, *Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenlerinin kalitesinin yükseltilmesi suretiyle çıraklık eğitimlerini daha cazip hale getirmek* amacıyla MEÖ öğretmen ve eğitmenlerinin mesleki ve pedagojik becerilerinin sürekli güncellenmesi önemli olabilmektedir (14).



Ayrıca, okullarla işletmeler arasındaki işbirliği de çıraklık eğitimlerinin iyi kalitede olması ve öğretmenlerin mevcut pratik uygulamalar, eğitimcilerin de pedagoji ve didaktik hakkındaki bilgi birikimlerinin artırılması bakımından önemlidir.

Çıraklık eğitimi içeren Mesleki Eğitim ve Öğretimin cazibesinin artırılması için MEÖ hakkında modası geçmiş fikirleri olabilecek gençlerin ve bunların ebeveynlerinin zihniyetlerine de etki edilmesi gerekmektedir. Bu tür fikirlere etki edilmesi için *Mesleki Eğitim ve Öğretim ve çıraklık cazibesinin geniş kapsamlı bilinçlendirme faaliyetleri ile artırılması* gerekmektedir (15) İş denemeleri ve gözetimli çalışma gibi bilinçlendirme faaliyetleri gençlerin öğretim ve kariyer konusunda sağlam temellere dayanan seçimler yapmalarına yardımcı olabilmektedir. Bilinçlendirme faaliyetleri MEÖ ve çıraklık eğitimleri hakkındaki baskın basmakalıp inanış ve önyargılarla da mücadele edebilmektedir. Etkili olabilmeleri için bilinçlendirme faaliyetlerinin hem ulusal hem de sektör seviyesinde gerçekleştirilmesi ve sosyal paydaşların bunlara katılmaları gerekmektedir.

İş Başında Öğrenmede Kalite Güvencesi

Mesleki Eğitim ve Öğretimde kalite güvencesi Avrupa işbirliği programında on yıldan uzun bir süredir odaklanılan bir konudur. Son dönemlerde ise, iş başında öğrenme kalitesi de gündeme gelmeye başlamıştır. İş başında öğrenme, *sistemik geribildirim sağlamak amacıyla sistem, sağlayıcı ve şirket seviyesinde çıraklık eğitimi kalite güvencesine yönelik net bir çerçeve sağlanmasını* gerektirmektedir (16). Çıraklık eğitimi kalite güvence koşulları üzerinde her seviyede (politika yapıcılar, endüstri, MEÖ sağlayıcıları) üzerinde mutabakat sağlanmalı, gerek çeşitli paydaşların görev ve sorumlulukları, gerekse bunlar arasındaki işbirliği mekanizmaları açık bir şekilde tanımlanmalıdır. Ancak, yasal ve resmi düzenlemelerin yapılmış olması iş başında öğrenme konusunda kalitenin güvence altına alınması için yeterli değildir.

Buradaki temel mesele sistemlerin ve kurumların değişime ayak uydurabilmeleridir. *Mesleki Eğitim ve Öğretim program içeriklerinin şirketlerin ve toplumun değişen beceri ihtiyaçlarına duyarlı olmasının sağlayan* mekanizmalar yönetim tarafından kurulmalıdır (17). Bu da MEÖ reformları ve pilot projelerin gerektirdiği beceri ihtiyaçlarının ve değerlendirmelerinin düzenli şekilde tahmin edildikleri sistematik, kanıta dayalı bir MEÖ politikası yaklaşımını zorunlu kılabilir.

Kalite konusu *her seviyedeki çıraklık paydaşları arasında düzenli işbirliği sağlanması suretiyle aralarındaki karşılıklı güven ve saygının teşvik edilmesini* de gerektirmektedir (18). Örneğin yerel seviyedeki işbirliği çırakların gireceği final sınavlarının şirket içi eğitimler, öğretmenler ve meslek camiasından temsilciler tarafından müştereken yapılmasını, böylece okul ve şirket eğitimi arasında uyum sağlanmasını içerebilir. Ulusal seviyede ise, ilgili kamu kurumları arasındaki diyalogları içerebilir.

Öğrenme sonuçlarının adil, geçerli ve güvenilir şekilde değerlendirilmesinin sağlanması iş başında öğrenmede kalite güvencesinin önemli unsurlardan biridir (19). Öğrenme farklı öğrenme ortamlarında gerçekleşebilmektedir; bu nedenle, öğrenme çıktılarının değerlendirme konusunda müşterek referans noktası olması gerekir. Ayrıca, değerlendirmenin işletmede veya mümkün olduğu kadar gerçekçi işletme benzeri koşullar altında yapılması gerekmektedir. Değerlendiricilerin nitelikleri ve aldıkları eğitimler de değerlendirme kalitesinin sağlanması bakımından önemli bir yere sahiptir.

Şirket içi eğitimin kaliteli olması için *şirket içi eğitimcilerin sürekli mesleki gelişmelerinin desteklenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi* önem arz etmektedir (20). Eğitimci niteliklerinin ulusal seviyede tanınması teşvik edilmelidir. Ancak, şirket içi eğitimcilerin yüksek seviyede düzenlemeye tabi tutulmasından kaçınılmalıdır, aksi takdirde becerili işçilerin şirket içi eğitimci olma konusunda cesaretleri kırılabilir.



Ulusal Yönetişim Ve Sosyal Paydaşların Katılımı

- **İlke 1:** Çıraklık eğitimi paydaşlarının etkin ve karşılıklı hak ve sorumlulukları güvence altına alır şekilde hareket edebilmesine imkan veren net ve tutarlı bir hukuki çerçeve olması
- **İlke 2:** Şeffaf bir eşgüdüm ve karar alma yöntemi olmak üzere, çıraklık eğitimi paydaşları arasında düzenli ve sürekli diyalog olması
- **İlke 3:** Kapasite oluşturma, mülkiyetin üstlenilmesi ve uygulama sorumluluğunun alınması suretiyle sosyal paydaşların rolünün güçlendirilmesi
- **İlke 4:** Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulları ve eğitim merkezleri ile şirketler arasında sistematik işbirliği kurulması
- **İlke 5:** Şirketlerin, Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlayıcılarının ve öğrencilerin ortak gider ve yararlarının paylaşılması

KOBİ'ler Başta Olmak Üzere Çıraklık Eğitimi Sunan Şirketlerin Desteklenmesi

- **İlke 6:** Çıraklığın KOBİ'ler için daha cazip ve erişilebilir kılınmasına yönelik önlemlerin desteklenmesi
- **İlke 7:** Eğiten şirketlerin ihtiyaç duyduğu belirli beceriler ile çırakların istihdam edilebilirliğine ilişkin genel ihtiyaç arasındaki doğru dengenin bulunması
- **İlke 8:** Çıraklık eğitimi konusunda tecrübesi olmayan şirketlere odaklanılması
- **İlke 9:** Dezavantajlı öğrencilere yönelik çıraklık eğitimi sağlayan şirketlerin desteklenmesi
- **İlke 10:** Şirketlerin nitelikli eğitmen ve eğitici görevlendirmeleri konusunda teşvik edilmesi ve desteklenmesi

Çıraklık Eğitimlerinin Cazip Hale Getirilmesi Ve Kariyer Rehberliğinin İyileştirilmesi

- **İlke 11:** Mesleki Eğitim ve Öğretim ile diğer öğrenim ve kariyer yolları arasındaki geçirgenliğin desteklenmesi
- **İlke 12:** Mesleki Eğitim ve Öğretim ve çıraklık imajının mükemmelliğin teşvik edilmesi suretiyle desteklenmesi
- **İlke 13:** Kariyer rehberliğinin gençlerin sağlam temellere dayanan seçimler yapmalarını sağlamak üzere güçlendirilmesi
- **İlke 14:** Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenlerinin kalitesinin yükseltilmesi suretiyle çıraklık eğitimlerinin daha cazip hale getirilmesi
- **İlke 15:** Mesleki Eğitim ve Öğretim ve çıraklık cazibesinin geniş kapsamlı bilinçlendirme faaliyetleri ile artırılması

İş Başında Öğrenmede Kalite Güvencesi

- **İlke 16:** Sistematik geribildirim sağlamak amacıyla sistem, sağlayıcı ve şirket seviyesinde çıraklık eğitimi kalite güvencesine yönelik net bir çerçeve sağlanması
- **İlke 17:** Mesleki Eğitim ve Öğretim program içeriklerinin şirketlerin ve toplumun değişen beceri ihtiyaçlarına duyarlı olmasının sağlanması
- **İlke 18:** Çıraklık paydaşları arasında düzenli işbirliği sağlanması suretiyle aralarındaki karşılıklı güven ve saygının teşvik edilmesi
- **İlke 19:** Öğrenme sonuçlarının adil, geçerli ve güvenilir şekilde değerlendirilmesinin sağlanması
- **İlke 20:** Şirket içi eğitmenlerin sürekli mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi



1 Ulusal Yönetişim Ve Sosyal Paydaşların Katılımı

İlke 1: Çıraklık Eğitimi Paydaşlarının Etkin Ve Karşılıklı Hak Ve Sorumlulukları Güvence Altına Alır Şekilde Hareket Edebilmesine İmkan Veren Net Ve Tutarlı Bir Hukuki Çerçeve Olması

Batı toplumlarında resmi çıraklık eğitimi hukuka tabidir. Çıraklık eğitimlerinin yüksek kalitede olması için açık ve tutarlı bir hukuki çerçeve olması gereklidir. Mevzuatın çırağın kendine mahsus öğrenici konumunu tanıması ve sağlam, aktarılabilir beceriler içeren yüksek nitelikli eğitim alma hakkını sağlama alması gereklidir. Etkili mevzuat bir yandan ana paydaşların hak ve sorumluluklarını korurken, diğer yandan da çıraklık eğitimi içeriği, değerlendirmesi ve sertifikalandırılması konularını işveren ve çalışan temsilcilerinin mutabakatına bırakır (Steedman, 2012). Dolayısıyla, hükümetlerin çıraklık eğitimlerini çok yakından idare veya kontrol etmeye çalışmaması, daha ziyade kolaylaştırıcılık ve düzenleyicilik rollerine odaklanmaları, sosyal paydaşların kamu yararına hareket etmelerini sağlamaları gerekir.

MEÖ ve Çıraklık Eğitimlerine Yönelik Tutarlı Hukuki Çerçeve

Yasaların oluşturulması veya reforma tabi tutulması sırasında açıklık ve tutarlılığa özellikle dikkat edilmesi gerekmektedir, zira çıraklık eğitimi diğer bütün öğretim şekillerinden daha sıklıkla farklı yasalara (öğretim, gençlik, çalışma v.s.) ve düzenlemelere (örneğin, toplu sözleşmeler) farklı seviyelerde (örneğin, ulusal, bölgesel) tabi olmaktadır. Mesleki Eğitim ve Öğretime yönelik tutarlı bir hukuki çerçeve hayata geçirmenin çeşitli yolları bulunmakta olup, bazı ülkeler mevcut tutarsızlıkları önlemeye veya azaltmaya odaklanırken, diğer bazı ülkeler ise yönetimi düzene koymaya öncelik vermektedir. Örneğin, açıklığa kavuşturmaya yönelik tekrarlayan konulardan biri çırakların öğrenci veya çalışan olarak statüleri olup, yıllık izne hak kazanma, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, iş güvenliği, ebeveyn izni, sağlık sigortası ve benzeri konular da bu hususla bağlantılıdır. Bu konu çoğunlukla çözülmesi gereken teknik bir meseleden ibaret kalmamakta, farklı paydaşların (örneğin, çalışma ve eğitim bakanlıkları) çıraklık hakkında farklı perspektifleri olabilmesinden dolayı siyasi yönleri de olmaktadır. Birçok ülkede devam etmekte olan idari reformlar da çıraklık eğitimi sistemlerine ilişkin mevzuatın modernize edilmesine yönelik fırsatlar sunabilmektedir. Ayrıca, çıraklık eğitim sistemlerinin genelde daha geniş kapsamlı MEÖ sistemlerinin birer parçası olduklarını belirtmek de önem arz etmektedir. Bazı ülkeler reform çalışmalarını çıraklık eğitimi içeren iş başında öğrenme konusunun yeniden konumlandırılması üzerine bu geniş bağlam içinde yoğunlaştırmışlar ve buna göre tek bir MEÖ yasası çıkarmışlardır. Yönetişim yapısından farklı olarak, bireysel seviyeye de ulaşan tutarlı bir MEÖ hukuki çerçevesi olması da gereklidir; çırakların net görev tanımları ve çalışma koşulları içeren anlamlı çıraklık sözleşmeleri olması gereklidir.

Etkili Çok Seviyeli Mevzuat

Farklı seviyelerin (örneğin, ulusal ve bölgesel seviyeler) olması durumunda, MEÖ'ye yönelik genel ilkelerden ulusal hükümetin sorumlu olduğu, uygulamaya ilişkin ayrıntıların ise bölgesel seviyedeki kurumlar tarafından düzenlemeye tabi tutulduğu bir düzenlemeye ihtiyaç olmaktadır. Böylece bir dereceye kadar yerel özerklik sağlanmakta olup, bu husus çıraklık eğitimi geliştirme kapasiteleri bakımından büyük bölgesel farklılıkları olan ülkeler için özellikle önemlidir.



Toplu Yükümlülükler ile Yerel Özerkliğin Dengelenmesi

Federal yapıya ve bölgesel mevzuata sahip olmayan ülkelerde bile stratejik ve operasyonel işlevlerin ayrıştırılmaları ve yeterli düzeyde pay edilmeleri gerekmektedir. İdealde, stratejik işlevleri ulusal seviye kontrol eder ve uzun vadeli hedefleri kovalarken, operasyonel işlevleri de bölgesel ve yerel seviyeler yerine getirirler. Çıraklık eğitimi paydaşlarının tümünün üzerinde mutabık kaldığı, düzenli şekilde güncellenen ve vizyonu olan ve hedefler içeren bir ulusal çıraklık eğitimi planı bu stratejik işlevin ulusal seviyede yerine getirilmesine yönelik uygun bir araç olabilecektir.

İsviçre'den alınan bu örnek bütün bir MEÖ sistemine yönelik şeffaf ve uyumlu bir hukuki çerçevenin nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:

1990'lı yıllardaki ekonomik ve yapısal krize karşılık olarak İsviçre'deki çıraklık eğitimi sisteminin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar sonucunda köklü bir reform gerçekleştirilmiş ve MEÖ sistemine yönelik tek bir hukuki çerçeve 2004 yılında yürürlüğe girmiştir (VPETA - Federal Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim Yasası). O zamandan beri, (üçüncü düzey hariç olmak üzere) MEÖ sisteminin bütününe yönelik yasama erki federal seviyededir. İsviçre'de yasama erki federal seviyede olan yegane öğretim sektörü olması bakımından da dikkate değerdir. On yıl sonunda farklı açılardan yapılan değerlendirmeler cazibe, çıraklık görevleri ve finansman bakımından son derece olumlu sonuçlar vermiştir. Örneğin, çıraklık görevlerinin sayısı 2005 yılından itibaren sürekli artmıştır (2005 yılından 2013 yılına %25). 2013 yılında ise, çıraklık görevlerinin sayısı başvuruların sayısını geçmiştir. Kamu sektörünün (örneğin, sağlık ve sosyal hizmetler) daha önceden Kanton yeterliklerinin parçası olan entegrasyonu sayesinde sistemin cazibesi ve amaca uygunluğunda iyileşme kaydedilmiş ve genç kadınların önünde yeni fırsatlar açılmıştır (Polito, 2014). Daha fazla bilgi için:

"Federal Act on Vocational and Professional Education and Training"

<https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html>

Polonya'dan verilen bu örnek işletmelerdeki yüksek kaliteli iş başında öğrenmeye yönelik hukuki çerçevenin iyileştirilmesi için nasıl işbirliği yapılacağını göstermektedir:

2015 Ocak ayında Eğitim Bakanı MEÖ Danışma Kurulu kurmuştur. Söz konusu danışma kurulu MEÖ okullarında öğretilen belirli mesleklerden sorumlu bakanlıkların temsilcileri ile işveren birlikleri ve en büyük eğitim işçi sendikalarının temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu Kurulun görevi işverenlerin MEÖ'ye katılımlarının iyileştirilmesine yönelik görüş vermek ve önerilerde bulunmaktır. Kurul çalışmalarından elde edilen ilk sonuç meslek alanlarından birindeki pratik eğitim hakkındaki yönetmelikte yapılan değişikliğe verdiği katkı olmuştur. Milli Eğitim Bakanı ile Çalışma ve Sosyal Politika Bakanı söz konusu meslek alanındaki pratik eğitim yönetmelik değişikliğini 2015 Ağustos ayında imzalamışlardır. Bunun başlıca amacı işverenlerin teknik okul öğrencilerine sağladığı pratik eğitimin kapsamını genişletmek ve kalitesini arttırmak idi. Yapılan başlıca değişiklikler arasında şunlar bulunuyordu: İşverenlerle imzalanabilecek iş başında öğrenme sözleşme tiplerinin belirlenmesi; her bir MEÖ okulu için bütün bir MEÖ programı hakkında pratik eğitimin payının tanımlanması; işverenlere uygulayacakları eğitim programına etki etme imkanının verilmesi; işyerinde öğrenme düzenlemeleri ile ilgili organizasyonel konular hakkında bilgilendirme yapılması. Daha fazla bilgi için: <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/dualne-ksztalcenie-zawodowerozprowadzenie-podpisane.html>



İlke 2: Şeffaf Bir Eşgüdüm Ve Karar Alma Mekanizması Olmak Üzere, Çıraklık Eğitimi Paydaşları Arasında Düzenli Ve Sürekli Diyalog Olması

"Uluslararası tecrübeler yasal korumalar bir kere uygulamaya geçtikten sonra işverenin katılım göstermesinin ve çalışan temsilcileri ile yapıcı diyaloga girmesinin çıraklık sisteminin başarılı olması için gereken en temel şartlar olduğunu göstermektedir. Çıraklığın en güçlü olduğu ülkeler hem işveren hem de çalışan örgütlerinin çıraklığı ve başarılı olması için gereken koşulları cansiperane destekleyip teşvik ettikleri ülkelerdir" (Steedman, 2012, s. 11). (Sosyal paydaşların rolü için İlke 3'e de bakınız). Her ne kadar bu fikir tartışılmaz şekilde doğruysa da, kapsayıcı ve katılımcı çıraklık eğitimi yaklaşımı çok çeşitli paydaşların çıkarlarının koordine edilmesini gerektirmektedir. Eğitim işletmeleri, MEÖ sağlayıcıları, bakanlıklar, devlet kurumları, işveren birlikleri, işçi sendikaları ve sanayi ve ticaret odaları gibi alışıldık aktörlerin ötesinde, ebeveynlerin ve çırakları temsil edenlerin yanı sıra araştırma örgütleri de buna dahil olabilmektedir. Bu çıkar gruplarının ('çıraklık paydaşlarının') faaliyetlerini koordine etmek amacıyla, iletişim ve karar alma süreçlerine yönelik uygun kurumsal düzenleme ve prosedürlerin yürürlükte olması gerekir.

Aracı Kurul

Söz konusu diyalogun kolaylaştırılması hükümetin görevi olmakla birlikte, hükümet bu iş için ulusal enstitüler veya MEÖ ile ilgili devlet kurumları veya MEÖ Kurulunu gibi bir kuruluşu aracı kurul olarak görevlendirebilir. Zanaat, sanayi ve ticaret odaları, meslek örgütleri veya sektör beceri kurulları da sıklıkla aracı organ olarak hareket etmektedirler. Çoğu ülkedeki çoklu seviye yapılar düşünüldüğünde, ulusal kurulların yeni meslek profillerinin ve müfredatlarının uygulanmasını denetleyen, çırakların eşgüdümlü şekilde eğitim ve öğretim görmesine yönelik düzenlemeleri yapan ve sınav organizasyonlarında yer alan bölgesel veya sektörel kurullar tarafından ülkeye özel gerekliliklere bağlı olarak desteklenmesi gerekir.

Özellikle, işletmeler ile yakından bağlantılı olan sosyal paydaş örgütleri, sektör veya branş örgütleri, zanaat odaları, sanayi ve ticaret odaları ve meslek kuruluşları gibi kurumlar yönetiminde ve çıraklık sistemlerinin iyi işleminde sistem seviyesinde kilit rol oynamaktadırlar. Branş örgütlerinin katılımı ise şirketlerde bulunan ve güncel mesleki bilgi birikimine sahip olan uzmanların beceri kazandırmada rol almasını sağlamaktadır. Profesyonel ticari örgütler ve odalar da müfredat tasarımının şekillendirilmesi veya belirli taleplerin karşılanması için MEÖ okulları ve şirketler arasında esnek düzenlemeler yapılması konularında KOBİ'leri faydalı bir şekilde destekleyebilmektedirler (UEAPME, 2013).

Ulusal, Bölgesel ve Sektörel Seviye İki veya Üç Taraflı Kurullar

Ülkelerin bu aracı kurulları nasıl teşkil ettiklerine dair bol miktarda örnek bulunmaktadır. Bunun için yaygın olarak kullanılan araçlardan biri üç taraflı (eşit sayıda işveren, çalışan ve hükümet temsilcisinden oluşan) kurullardır. Ancak, hükümet temsilcilerinin sadece gözlemci statüsünde olduğu iki taraflı kurullara ilişkin örnekler de vardır. Farklı aracı kurullar genelde birbirlerini tamamlarlar; örneğin, meslek profillerinin tanımlanmasından üç taraflı ulusal kurul sorumlu olabilirken, çıraklık sınavlarını bölgesel ticaret odaları düzenleyebilmektedir.



Aracı kurullar ulusal, bölgesel ve sektörel seviyelerde çalışabilmektedir. Hangi seviyede çalıştıklarından bağımsız olarak, bu kurulların çıraklık eğitiminin kuşatıcı paydaşları olmaları ve öğrencilerin/çırakların ya çalışan örgütleri ya da öğrenci örgütleri tarafından temsil edilmeleri önem arz etmektedir.

Vatandaş Katılımı Dahil Olmak Üzere Çıraklık Sistemlerinin İyileştirilmesine Yönelik Düzenli Açık Konferanslar

Çıraklık paydaşlarının aracı kurullarda resmen temsil edilmelerinin yanında, daha kapsayıcı ve katılımcı sistemlerde daha başka araçlar da bulunmaktadır. Çıraklık paydaşlarının tamamına hitap edilebilecek düzenli bir forum (örneğin, yıllık çıraklık konferansı) bunun için seçenek olabilir.

Eğitim Verilmesi Konusunun Benimsenmesi Amacıyla MEÖ Sistemleri ve İşgücü Piyasası Örgütleri Arasında Resmi Geribildirim Mekanizmaları Oluşturulması

Birçok Üye Ülke, yeni nitelikleri, MEÖ programlarını veya müfredatları belirlemek veya mevcut olanları güncellemek amacıyla, Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemi (MEÖ sağlayıcıları, okul kurulları ve eğitim bakanlıkları) ile işgücü piyasası örgütleri (şirketler, ticaret odaları, işveren ve işçi örgütleri v.s.) arasında resmi geribildirim mekanizmaları oluşturmuşlardır. Resmi geribildirim mekanizmaları sosyal paydaşlar ve MEÖ ve çıraklık eğitiminin diğer paydaşlarının temsil edildiği kurullar ve konseyler içine genelde gömülü durumdadırlar. Bu tür kurul ve konseyler genel olarak belirli sektörleri kapsarlar ve MEÖ programlarını ve verilen eğitimleri güncellemek amacıyla, bu sektörlerdeki işgücü piyasalarının yeni gelişen beceri ihtiyaçlarını takip ederler.

Çırakların Sistemik Şekilde Temsil Edilmesi

Çırakların temsil edilmesinin birçok yolu bulunmakta olup, her ülke çırakların temsil edilmesine yönelik kendi metodolojisini geliştirmeye çalışmalıdır. Çeşitli kurullardaki (örneğin, bölgesel veya ulusal seviyedeki okul konseyleri veya çıraklık konseyleri) resmi yerler ile şirket seviyesindeki gençlik ve çıraklık temsilcilerinin yanında, tamamlayıcı nitelikteki temsil yolları da değerlendirilebilmektedir. Örneğin, şeffaflık ve kapsama alınabilirlik özellikleri çıraklar için şikayet amiri ya da vatandaş avukatı atamak suretiyle güçlendirilebilmektedir. Devlet veya yerel yönetim ya da belediye tarafından atanan söz konusu avukat büyük ölçüde bağımsız olur ve kötü yönetim veya hak ihlali şikayetlerini ele almak suretiyle çırakların çıkarlarını temsil etmekle sorumlu olur.

Hollanda'dan verilen bu örnek MEÖ paydaşları ile çıraklık arasındaki örgütlü ve sürekli diyalogun MEÖ'nin işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre güncellenmesi için nasıl düzenlenmesi gerektiğini göstermektedir.

1 Ağustos 2015 tarihinden beri, nitelik standartlarının geliştirilmesinden ve takip edilmesinden MEÖ ve İşgücü Piyasa arasında işbirliği Vakfı (Stichting samenwerking Beroepsonderwijs – Bedrijfsleven SBB) sorumludur. SBB kapsamındaki altı sektörel oda farklı paydaşlar, sosyal paydaşlar, hükümet ve MEÖ sağlayıcılarının temsilcilerinden oluşmaktadır. SBB'nin iki zorunlu görevi vardır. Bunlardan ilki işgücü piyasasının MEÖ ihtiyaçları arasındaki bağlantıyı sürdürmek ve sektörle ilgili nitelikleri (veya 'meslek yeterlik profillerini') oluşturmaktır. Meslek profilinin derlenmesinden ve güncel olmasından sosyal paydaşlar sorumludur.



İkincisi ise işe yerleştirme şirketlerini akredite etmek ve eğitim kalitesini güvence altına almaktır. SBB yerel işgücü piyasasının içine iyice yerleşmiş durumdadır (örneğin, Maastricht'teki ROA enstitüsünün talepler hakkındaki araştırmalarının sonuçlarını kullanır). MEÖ ile işgücü piyasası arasındaki geribildirimde çok önemli bir rol oynar ve sektörel ihtiyaçlarla verilen öğretim arasındaki farkı kapatmayı amaçlar. (Kaynak: Cedefop 2013, Hollanda'nın ET2020 MEÖ Grubu temsilcisi tarafından güncellenmiştir)

İsviçre'den alınan bu örnek çıracılık paydaşları arasındaki örgütlü diyalogun bir dizi düzenli konferans şeklinde nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:

Yıllık "Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim Ulusal Yüksek Konferansı" (*Nationales Spitzentreffen der Berufsbildung*) 2005 yılından beri yapılmaktadır. Bu konferansın amacı mesleki ve profesyonel eğitim ve öğretiminde kaydedilen son gelişmelerin üst düzeyde tartışılması ve mesleki ve profesyonel eğitim ve öğretim sistemini güçlendirmeye ve geliştirmeye yönelik stratejik kararlar alınmasıdır. Her Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim Ulusal Yüksek Konferansından sonra, müşterek bir bildiri kabul edilir. Yıllık "Bağlı Paydaş Konferansı" (*Verbundpartnertagung*) ise iki günlük çalıştay tipi bir etkinliktir. Bu etkinlik Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim paydaşlarına yönelik iyi bilinen bir etkinlik olup, Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim alanındaki en yeni zorluk, konu ve faaliyetler ilgili yapabildiği bilgisi ve tecrübenin paylaşılmasına yöneliktir. Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim paydaşları arasında Konfederasyon, kantonlar, meslek örgütleri, sendikalar ve sanayi birliklerinin yanı sıra (Konferans konusuna bağlı olmak üzere) öğretim, işgücü piyasası ve entegrasyonu konusundaki paydaşlar da bulunmaktadır. "Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim Güz Konferansı" (*Herbsttagung der Berufsbildung*) Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim sistemi ile ilgili bilgilerin yayılmasına yönelik ulusal etkinlik platformudur. Proje sunumlarını içerir ve Mesleki ve Profesyonel Eğitim ve Öğretim paydaşları arasındaki ağ oluşmasını sağlar. (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu İsviçre temsilcisi)

Benzer şekilde, Fransa'dan alınan bu örnek çok çeşitli MEÖ paydaşları ile çıracılık eğitimleri arasında örgütlü diyalog olmasının nasıl geribildirim mekanizmaları sağlayabileceğini göstermektedir:

Meslek Danışma Kurulları yeni beceri ihtiyaçlarını sürekli tespit etmekte ve öğretim programlarını buna göre revize etmektedir. Başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretimi müfredatlarının ana sorumluluğu Meslek Danışma Kurullarına (Commissions Professionnelles Consultatives) aittir. İşverenler, çalışanlar, kamu makamları ve uzmanlarının 14 adet Meslek Danışma Kurulu bulunmakta olup, bunların amacı BMEÖ programlarının tamamlanması ile kazanılan yeterliklerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerle örtüşmesini sağlamaktır. Her sektörün Meslek Danışma Kurulu (yeni) nitelik ihtiyaçlarını belirlemekten, nitelik kazandırma programı kapsamında öğretilecek konuların listesi dahil olmak üzere nitelik kazandırma programının hazırlanmasından, yapılacak sınavların içeriklerini ve organizasyonunu hazırlamak v.s.'den ve ilgili dokümanların onay için Eğitim Bakanlığına gönderilmesinden sorumludur (Cedefop 2013).

Daha fazla bilgi için: Les commissions professionnelles consultatives, <http://eduscol.education.fr/cid46815/cpc.html>

İsveç'ten alınan bu örnek MEÖ ve çıracılık paydaşları arasındaki örgütlü diyalogun sanayinin, sosyal paydaşların ve bazı ulusal ve bölgesel makamların temsil edildiği ulusal konseyler şeklinde nasıl düzenlenebileceklerini göstermektedir:



İsveç'te yetişkinlere yönelik mesleki eğitim dahil liselerdeki 12 ulusal meslek programının her birine bir tane düşmek üzere on iki tane ulusal konsey bulunmaktadır. Her konseyin sanayiden, sosyal paydaşlardan ve ulusal ve bölgesel makamları temsil eden 6-10 üyesi bulunmaktadır. Ulusal Eğitim Kurumu (Skolverket) konseylerin yılda 4-6 kez yaptıkları toplantıları hazırlamakta ve bu toplantılara öncülük etmektedir. Söz konusu konseyler 2010 yılında kurulmuş olup, lise seviyesi mesleki öğretim ve yetişkinlere yönelik BMEÖ ile ilgili sorunlarda Ulusal Eğitim Kurumu'nun danışma kurulu olarak hizmet vermektedir. Buradaki amaç mesleki öğretimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşıladığından emin olmaktır. Ulusal program konseyleri paydaşlara BMEÖ'nin sürekli geliştirilmesi sürecinde yer alma fırsatı vermektedir. Ulusal program konseylerinde ele alınan mevcut sorunlar ders programı ve kursların içerikleri, öğrencilere yönelik bilgilendirme malzemeleri, meslek öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitimleri, öğrencilerin ve işverenlerin çıraklık öğretimine özendirilmesi, yetişkinlere yönelik meslek eğitimleri ve işgücü piyasası ihtiyaçlarının analiz edilmesidir. (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu İsveç temsilcisi) Daha fazla bilgi için: İsveç Ulusal Eğitim Kurumu www.skolverket.se

Fransızca konuşulan Belçika'da bulunan SFMQ (Mesleklere ve Sertifikalandırmaya Yönelik Fransızca Konuşma Dairesi) sosyal paydaşların, KİK'in ve öğretmenlerin bir araya geldiği geniş çaplı platformların bir örneğidir:

Platformun amacı MEÖ sağlayıcılarının tümüne ve beceri doğrulama konsorsiyumuna aşağıdakilerden oluşan meslek profilleri ve eğitim profilleri hazırlamaktır:

- Öğrenme çıktıları ve öğrenme çıktı birimleri
- Ekipman profili
- Her birim için profil değerlemesi. Böylece, standartlaştırılmış değerlendirme testleri ve bağlamı, değerlendirme kriterleri ve göstergeleri oluşturmak için gerekli olan referans çerçeve elde edilmektedir

Söz konusu platform genel olarak 3 odadan oluşmaktadır:

- Sosyal paydaşları (işveren ve işçi örgütleri) ve KİK'i bir araya getiren ve meslek profillerini hazırlayan meslek odası
- Öğretim sağlayıcıları (her seviyede, mesleki öğretim şeklinde olanlar), ve eğitim sağlayıcıları bir araya getiren ve eğitim profillerini hazırlayan eğitim ve öğretim odası
- Yukarıdaki 2 odanın temsilcileri ile hükümet temsilcilerini bir araya getiren danışma/diyalog ve onay odası.

Daha fazla bilgi için: <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1436>

Fransızca konuşulan Belçika'da bulunan OFFA (Office francophone de la formation en alternance) çıraklıkla ilgili tüm aktörleri (Brüksel, Wallonia, eğitim ve öğretim sağlayıcıları) ve sosyal paydaşları bir araya getiren tamamen yeni bir merkez örneğidir. Henüz 2015 yılı Ekim ayında oluşturulmuştur. Kurumun başlıca misyonları şunlardır:

- Fransızca konuşulan Belçika'da mevcut olan (biri Öğretim sektörü, diğeri ise mesleki eğitim sektörünün öncülüğündeki) 2 çıraklık sistemine kılavuzluk edilmesi
- Tüm çıraklara tek bir statü ve tek bir sözleşme kazandırılması
- Çırakların tümüne sağlayıcılar ve bölgeler arasında hareketlilik ve eşit muamele sağlanması
- Çıraklık eğitimleri arz ve talebi arasında şeffaflık sağlanması



- Bilgilendirme kampanyaları yoluyla çıraklığın tanıtılması



- Çıraklık eğitimlerinin nicel ve nitel olarak takip edilmesi
- Şirket teşviklerine yönelik olarak müşterek bir politika tanımlanması

Daha fazla bilgi için:

<https://wallex.wallonie.be/PdfLoader.php?type=doc&linkpdf=13517-13813-7526>.

(yapım halindedir).

Letonya'dan alınan bu örnek MEÖ'ye ve iş başında öğrenmeye yönelik hukuki çerçevenin sosyal paydaşların ve diğer paydaşların üç taraflı ve çok taraflı kurullara dahil olmalarını nasıl şart koşabileceğini göstermektedir:

Letonya'da iş başında öğrenme (İBÖ) nispeten yeni bir konu olup, bu konuya MEÖ gelişiminde yüksek öncelik verilmektedir. Altı MEÖ kurumunun dahil olduğu iki yıllık İBÖ deneme aşaması (2013-2015) tamamlanmış durumdadır. Bunun ardından, 2015 yılında MEÖ Yasasında değişiklik yapılmış, İBÖ kavramı Letonya okul temelli MEÖ sistemine ilk kez sokulmuştur. Söz konusu Yasa İBÖ'nün MEÖ programının uygulama şekillerinden biri olmasını şart koşmaktadır. Ayrıca, söz konusu Yasa Sektör Uzman Konseylerinin ve MEÖ kurumları Konvansiyonlarının yasal statülerini de belirlemektedir. Sektör Uzman Konseyleri ulusal ekonominin başlıca sektörlerini kapsayan 12 adet üç taraflı konseyden oluşmaktadır. MEÖ kurumları konvansiyonları ise çok taraflı danışma kurulları olup, MEÖ sağlayıcıları, ulusal ve yerel kamu makamları, işveren ve çalışan örgütleri ve sektör birliklerinden gelen temsilcileri bir araya getirmektedir.

(Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu Letonya temsilcisi) Daha fazla bilgi için: 'Implementing Work Based Learning in Latvia, Lithuania and Estonia'

<http://en.iddk.lv/projekts/implementing-work-based-learning-in-latvia-lithuania-and-estonia/>

Polonya'dan alınan bu örnek daha MEÖ öğrencilerine daha fazla İBÖ imkanı sağlamaları için fazla sayıda işvereni teşvik etme amaçlı verimli diyalogun oluşturulması konusunu gözler önüne sermektedir.

2015 Ocak ayında, Eğitim, Çalışma ve Sosyal Politika, Ekonomi ve Hazine Bakanları Mesleki Eğitim ve Öğretim desteklenmesi yönünde anlaşma imzalamışlardır. Bu anlaşmanın amacı hem MEÖ'nin kalitesini ve cazibesini arttırıcı hem de işverenlerin mesleki eğitim işine dahil olmalarını sağlayıcı işbirliğine dayalı tedbirlerin alınmasıdır. Sonuç olarak, özel ekonomik bölgeler yasasında değişiklik yapılmış ve özel ekonomik bölgelerde MEÖ ile uğraşan (şirketlerinde eğitim sağlayan) işverenlere özel mali teşvikler getirilmiştir.

Daha fazla bilgi için: <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/miedzyresortowe-porozumienie-o-wspolpraczy-na-rzecz-rozwoju-kształcenia-zawodowego.html>

İlke 3: Kapasite Oluşturma, Mülkiyetin Üstlenilmesi Ve Uygulama Sorumluluğunun Alınması Suretiyle Sosyal Paydaşların Rolünün Güçlendirilmesi

Çıraklık sistemlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi konusundaki temel etken işverenlerdir. Çıraklık pozisyonlarını bunlar açmakta, beceri ihtiyaçlarını bunlar tanımlamakta, temsil edildikleri teşkilat veya teşkilatlar kanalıyla sistem geliştirme işine bunlar girişmektedir.



İşverenler çeşitli nedenlerden ötürü çıraklığa yatırım yapmakta olup, bu nedenlerden en önemlisi çıraklığın şirketin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işçileri işe almanın etkili bir yolu olmasıdır.

Çalışan örgütleri ve sendikalar çırakların yasal haklarının korunmasının sağlanmasına yardımcı olmak konusunda önemli rol oynamaktadırlar. Bunların başlıca ilgi alanı çırakların çıkarlarının korunmasıdır. Eğitim kalitesinin desteklenmesi de bu faaliyetin bir parçasıdır. İşçilerin tümünden sorumlu olan bu örgütlerin çırakların istihdam edilmiş işçiler ile rekabet içinde olmamalarından ve ucuz işgücü olarak sömürülmediklerinden emin olmaktır.

Birçok Avrupa ülkesinde, sosyal paydaşların Mesleki Eğitim ve Öğretime daha yoğun şekilde katılmaları yönünde bir eğilim vardır. Sosyal paydaşların danışman rollerinin olduğu MEÖ'nin tabi olacağı katılımcı bir modelin ortaya çıkması gözlemlenebilir. Ancak, çıraklık sisteminin sosyal paydaşların katılımının artması için rollerinin danışmanlığın ötesine geçmesi, 'çıraklık sisteminin yönetiminde yer almaları ve müfredatın tasarımına ve bunların zaman içindeki uygulamasına katkıda bulunması gerekir' (Business Europe, 2012, s. 4).

Her Üye Ülke endüstriyel ilişkilerle ilgili farklı koşullarla karşılaşmakta olduğundan sosyal paydaşların katılımına yönelik seçenekler de farklılık göstermektedir. Ayrıca, işe aktif şekilde girilmesi bakımından katılımın gerçekleşmesi için zaman gerekli olup, şartların zorlanması pek mümkün olmayabilmektedir. Dolayısıyla, bu tür bir sürecin farklı açılardan desteklenmesi önemlidir.

Sosyal Paydaşlarda Kapasite Oluşturulması

Her ne kadar sosyal paydaşların (temsil ve yetki bakımından) güçlü olması ve sosyal paydaşlığın işliyor olması çıraklık eğitiminin yüksek kalitede olmasını garanti etmiyor olsa da, bu yönde olumlu etkileri olabilmektedir. Dolayısıyla, işveren ve çalışan örgütlerinin kapasite oluşturmalarına destek verildiğinde, çıraklık eğitiminin ve iş başında öğrenmenin güçlendirilmesine de destek verilmiş olduğu düşünülebilir. Kapasite oluşturma çeşitli seviyelerde gerçekleşebilmektedir. Bireysel seviyede, beceri oluşturma ve eğitim sağlama (insan kaynakları bölümü) anlamına gelebilmektedir. Teşkilat seviyesinde, yönetim yapılarının, süreçlerin ve prosedürlerin ayrıntılı şekilde hazırlanmasını amaçlayan tedbirleri içerebilmektedir (öğrenen teşkilat). Kurumsal seviyede ise, (her seviyedeki ve her sektördeki) sosyal paydaş teşkilatlarının kapasitelerini güçlendirebilmelerini sağlamak amacıyla yasal ve mevzuat değişiklikleri yapmak anlamına gelebilmektedir. Son olarak, kapasite oluşturma kapsamında üyelik ücretleri ve devlet aidatları ile ilgili mali araçlar mevcut olabilir (örneğin, AB'de Eurofound tarafından sosyal diyalog kapasitesi oluşturma üzerine yapılan çalışmalara bakınız).

Karar Alma Süreçlerinde Sosyal Paydaşların Rol ve İşlevlerinin Arttırılması

MEÖ ile işgücü piyasası arasında eşgüdümlü geribildirim mekanizması olan ülkelerde sosyal paydaşlar çeşitli aracı kurullardaki başlıca sürükleyici etken olup, oldukça özerk hareket ederler. Diğer ülkelerde ise durum böyle olmayıp, yönetime ne kadar dahil oldukları hem temsil edilebilirlik (örneğin, kurul üyelik sayısı) hem de yarattıkları etki (gözlemci rolü, danışmanlık rolü veya oy hakkına sahip olma) bakımından çok değişmektedir. Dolayısıyla, sosyal paydaşların danışma ve karar alma kurullarındaki rol ve işlevlerinin genişletilmesi gibi bir mesele vardır. Sorumluluk seviyesinin artması kapasitenin daha fazla olmasına, kapasitenin artması da sorumluluk seviyesinin yükselmesine işaret etmektedir.

Sosyal Paydaşların Eş Yönetim Sorumluluğu Alması

Birçok geleneksel çıraklık sisteminde, sosyal paydaşlar çıraklık sistemlerinin işleyişinde (örneğin, müfredatların veya final sınavlarının hazırlanmasında) rol almaktadırlar.



Çıraklık eş yönetimi bazı ülkelerde mümkün olmayabilmekle birlikte, çıraklık sisteminin hem kabul görmesine hem de sürdürülebilirliğine ve maliyetlerin daha isabetli paylaşılmasına katkıda bulunabilmektedir. Sosyal paydaşlar aşamalı şekilde daha fazla sorumluluk almalıdırlar. Final sınavlarında bu prensip uygulanabilir; başlangıç aşamasında, sosyal paydaşlar ara sıra sınav kurullarına gözlemci olarak katılabilirler; bir sonraki aşamada, sınav kurullarının tam yetkili üyeleri olabilirler; son aşamada ise, sınavın yapılması da dahil olmak üzere sınavın bütün sorumluluğunu üstlenebilirler.

Almanya'daki Başlangıç ve İleri Aşama Eğitim Birliği adlı bu inisiyatif sosyal paydaşların ve diğer MEÖ ve çıraklık paydaşlarının katılımının ilgili aktörlerin tümünü tek bir birlik altında toplayan yeni bir çerçeve ile nasıl sağlanabileceğini göstermektedir:

Almanya'da yeni mesleki ve ileri aşama eğitim birliği 2015 yılında hayata geçirilmiştir. Bu yeni birlik işverenlerin, bakanlıkların, başka devlet kurumlarının ve Federal İstihdam Kurumu'nun Çıraklık Paktı kapsamında işbirliği yaptığı, Alman İşçi Sendikaları Birliği'nin (DGB) ise pakta itiraz edip katılmadığı son on yıldaki olaylarla bağı koparmaktadır. 2015 ile 2018 yıllarını kapsayan yeni birlik ilgili tüm aktörleri artık yeni bir şemsiye altında toplamaktadır. Birlik paydaşları mesleki eğitimin güçlendirilmesi, okulu bitirmeden terk edenlerin sayısının azaltılması ve mesleki eğitim piyasasını değerlemeye yönelik yeni bir istatistiki sistemin geliştirilmesi konularında anlaşmaya varmışlardır. Daha fazla sayıda çıraklık/eğitim pozisyonu açılacak ve daha fazla sayıda şirket gençleri eğitmeye teşvik edilecektir. İşverenler, Federal İstihdam Kurumu'nda kayıtlı pozisyonlara ilaveten, öğrencilere yönelik yılda 500.000 stajyerlik pozisyonu, 20.000 adet de çıraklık pozisyonu açmayı taahhüt etmişlerdir. (Başlangıç ve İleri Aşama Eğitim Birliği 2015 – 2018, <http://www.bmwi.de>)

Macaristan'dan alınan bu örnek Macar Ticaret ve Sanayi Odası'na meslek profillerinin ve çerçeve müfredatların hazırlanmasında kilit rol verilmiş olmasının şirketlerdeki iş başında öğrenmenin artmasına ve MEÖ programlarının daha az teorik içerikli olmasına nasıl yardımcı olduğunu göstermektedir:

Macaristan'da 2010 yılında kurulan hükümet MEÖ'ye katılımı arttırmayı ve MEÖ'nin itibarını yükseltmeyi amaçlıyordu. MEÖ'nin daha az teorik içerikli olması ve daha kapsamlı iş başında öğrenme içermesi, işletmelerde daha fazla eğitim yapılması gerekiyordu (Almanya gibi çıraklık sisteminin güçlü olduğu ülkelere esinlenilmişti). Başbakan ve Macar Ticaret ve Sanayi Odası (Magyar Kereskedelmi és Iparkamara) (MKIK) başkanı 2010 Kasım ayında çerçeve anlaşma imzaladılar ve bu anlaşmayla MEÖ ile ilgili olarak halen devlet tarafından yürütülmekte olan işlerde MKIK'e kilit rol verildi. Sonrasında, MKIK Macaristan'daki beceri gerektiren ve elle yapılan hemen tüm meslekleri kapsayan 125 meslek için meslek profilleri ve çerçeve müfredatları hazırlamak üzere hükümet tarafından yetkilendirildi. Bu uygulama Macaristan'daki MEÖ yönetiminde sosyal paydaşların rolünün artırılmasının örneklerinden sadece biridir (Cedefop, 2013).

Benzer şekilde, Litvanya'dan alınan bu örnek de meslek odaları ile işbirliği anlaşmaları yapmanın ve bunları MEÖ planlama, uygulama ve gözden geçirme süreçlerine dahil etmenin iş başında öğrenmeyi nasıl güçlendirdiğini göstermektedir:

2014-2015 yıllarında, Litvanya Eğitim ve Bilim Bakanlığı işveren örgütlerini MEÖ planlama, uygulama ve gözden geçirme süreçlerine dahil etmek amacıyla bu örgütlerle sekiz adet işbirliği anlaşması imzaladı.



Söz konusu anlaşmalar Litvanya Otel ve Restoranlar Birliği, Litvanya Havacılık Şirketleri Birliği, Litvanya Elektrik Birliği, Litvanya Giyim ve Tekstil Sanayi Birliği ve Mühendislik Endüstrileri Birliği gibi işveren örgütleri ile yapıldı. Eğitim ve Bilim Bakanlığı ilerde başka işbirliği anlaşmaları da imzalamayı planlamaktadır. Yapılan anlaşmalar kapsamında, söz konusu işveren örgütleri MEÖ hukuki çerçevesi, MEÖ verilmesi, çıraklık dahil iş başında öğrenme konuları ile bağlantılı meselelerin çözümünde yakın şekilde çalışmayı ve bakanlığa uzman talebi ve MEÖ mezunlarına yönelik istihdam imkanları hakkında bilgi sağlamayı kabul etmişlerdir (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu Litvanya temsilcisi)

Norveç'ten alınan bu örnek hükümet, sosyal paydaşlar ve bölge yönetimleri arasında yapılan sosyal sözleşmenin çıraklık eğitimi verilmesine ve tamamlanmasına nasıl yardımcı olduğunu göstermektedir:

2012 yılında, Norveç'teki Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, Hükümet İşleri Bakanlığı, sosyal paydaşlar ve bölge yönetimleri arasında MEÖ Sosyal Sözleşmesi (Samfunnskontrakten) imzalandı. MEÖ Sosyal Sözleşmesinin amacı sunulan eğitimlerin kişi bazında arttırılması, böylece daha fazla sayıda öğrencinin öğretimlerini tamamlayarak sertifika almasına olanak sağlamaktır. Sözleşmenin başlıca üç hedefi bulunmaktadır: 1) Çıraklık sözleşmesi sayısını 2015 itibariyle %20 arttırmak; 2) Yeterliklerine zanaat veya ustabaşı sertifikası ile resmiyet kazandıran yetişkinlerin sayısını arttırmak; 3) Çıraklık eğitimi tamamlayan ve sınavını geçen çırakların sayısını arttırmak (Kaynak: Cedefop News, 2012). Daha fazla bilgi için: 'Norveç - MEÖ sosyal sözleşmesi' <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/norway-social-contract-vet>

İlke 4: Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulları ve Eğitim Merkezleri ile Şirketler Arasında Sistemik İşbirliği Kurulması

Çıraklık paydaşları arasında sürekli diyalog olması ve sosyal paydaşların çıraklık eğitim sürecine katılması, öğrenmenin gerçekleştiği iki yer olan MEÖ okulu (veya eğitim merkezi) ve şirketi birleştiren yüksek kaliteli çıraklık eğitimlerinin önemli önkoşullarıdır. Ancak, etkililik sağlanması için söz konusu diyalogun sadece reformların, yönetmeliklerin ve standartların ulusal veya bölgesel seviyede müzakere edilmesi ile ilgili değil, aynı zamanda yerel uygulamalarla ve MEÖ okulları veya eğitim merkezleri ile şirketlerin işbirliği yapma şekliyle de ilgili olması gerekir.

Çıraklık eğitimlerinin iyi kalitede olmasının sağlanmasına ilaveten, Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulları ve eğitim merkezleri ile şirketler arasında sistemik işbirliği kurulması okuldan iş hayatına geçişi kolaylaştırabilmektedir. Özellikle, yönetsel kaynakları sınırlı olan KOBİ'ler, becerili ve uzmanlaşmış işgücüne erişim ve bölgesel yenilikçilik ağlarına ve işletme faaliyetlerinde iyileşme sağlayacak başka fırsatlara erişim dahil olmak üzere bu tür sürekli işbirliklerinden ve desteklerinden faydalanabilirler. Öte yandan MEÖ sağlayıcıları şirketlerdeki beceri ihtiyaçlarının, iş profillerinin ve teknoloji kullanımının sürekli güncellenmesinden faydalanabilmektedirler.

Yerel Seviyede İşbirliği

Sistemik işbirliği olması MEÖ okullarının çıraklık eğitimi boyunca şirketlerle düzenli temas halinde olduklarına ve bunlara düzenli ziyaretler gerçekleştirdiklerine işaret edebilmektedir; bundan sadece çıraklar değil, eğitmen ve şirket de yararlanacaktır.



MEÖ öğretmenlerinin iş başında öğrenmesi (örneğin, gözetimli çalışma) veya okullara eğitimci yerleştirilmesi şirketlerin ve okulların arasındaki işbirliğine ilişkin diğer örneklerdir.

İş Dünyası - Öğrenim Kurumu Ortaklıları

MEÖ okulları ve eğitim merkezleri ile şirketler arasındaki işbirliği sadece çıraklık eğitimleri ile sınırlı olmamalıdır; araştırma, bölgesel yenilikçilik ve girişimcilik gibi başka konularda da ortaklıklar yapılabilmektedir. Okullarda iş dünyasından gelen misafir öğretim üyeleri, öğretmenlere yönelik gözetimli çalışma ve işyerlerine yapılan öğrenci ziyaretleri olabilir. İşletmeler ve okullar Mesleki Eğitim ve Öğretimin değerinin tanıtılması, öğretmenlik mesleğinin cazibesinin artırılması ve istihdam edilebilirlik ve sosyal kaynaşma dahil olmak üzere ekonomik ve sosyal gelişmeye yönelik öğretimin öneminin tanıtılması konularında birlikte çalışabilirler.

Fransa'dan alınan bu örnek MEÖ okulları / eğitim merkezleri ve eğiten şirket arasındaki düzenli temasların çıraklık eğitiminin kalitesini ve tamamlanmasını sağlayacak şekilde nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:

Fransa'da, MEÖ okul temsilcileri şirketlerdeki çırakları çıraklık eğitimleri boyunca düzenli olarak ziyaret etmektedirler; örneğin, des Métiers et de l'Entreprise adlı MEÖ okul yerleşkesinde bu tür ziyaretler gerçekleştirilmektedir. Söz konusu ziyaretler çırakların çalışma koşulları ve çırakla ile şirket arasındaki ilişki ile ilgili sorunların çözümlenmesine yardımcı olabilmektedir. Bu ziyaretlerden biri sırasında, çırağın kişisel ve mesleki becerileri değerlendirilir. Ziyaretler sadece çıraklar ve şirketler için faydalı değildir. Öğretmenler ve okul için söz konusu işte ve genel olarak işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerle ilgili çok değerli bilgiler de sağlarlar (örnekler Çalışma Grubunun Paris'te 26-27 Haziran 2014 tarihlerindeki kapsamlı ülke çalıştayında sunulmuştur).

Danimarka'dan alınan bu örnek MEÖ okulu, çırak ve eğiten şirket arasında çıraklık sırasında sağlanan işbirliğinin paydaşlar tarafından imzalanan anlaşmaya göre nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:

Danimarka'da çıraklık eğitimi MEÖ okulları ve eğiten şirket arasındaki işbirliği kapsamında sistematik olarak takip edilmekte ve değerlemeye tabi tutulmaktadır. Eğiten şirketler çıraklara ve okullara her işyeri pratik eğitiminin sonunda ara değerlendirme uygulamalıdır. Ara değerlendirme çırak ile birlikte yapılır. Değerlendirme şirket tarafından çırağa verilen çalışma alanlarını ve iş fonksiyonlarını gösterir. Çırağın talimat ve eğitim almaya yönelik özel ihtiyaçları devam ediyorsa, bu durum da gösterilir. Ara değerlendirme şekilleri zanaat kurulları tarafından yapılmakta olup, okullarda alınabilmektedir. (Danimarka Eğitim Bakanlığı, 2008: Danimarka Mesleki Eğitim ve Öğretim Kalitesi Yaklaşımı) <http://pub.uvm.dk/2008/vetquality2/hel.html>



İlke 5: Şirketlerin, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sağlayıcılarının ve Öğrenci Ortak Gider ve Yararlarının Paylaşılması

Çırac eğitimlerindeki sorumluluklar, yönetim yapıları ve finansman modelleri Üye Ülkelerde önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Avrupa Komisyonu'na (2012) göre iki finansman modeli belirlenebilir:

1) *Ana finansman kaynağının kamu sektörü olması.* İsveç, Polonya, Slovakya ve İspanya gibi çıracılık programlarının ağırlıklı olarak okul temelli olduğu ülkelerde, kamu sektörü yani ulusal kamu fonları ve ESF veya Ömür Boyu Öğrenme Programı gibi Avrupa fonları finansmanın ana kaynağını oluşturmaktadır.

2) *Finansmanın işletmeler, kamu sektörü, hane halkları ve öğrenci arasında paylaşılması.* Birleşik Krallık, Danimarka, Avusturya, Almanya ve Fransa gibi başka ülkelerde ise çıracılık programları farklı katılımcılar (işletmeler, kamu sektörü, hane halkları ve öğrenciler) tarafından finanse edilmekte olup, işletmeler finansal olarak ilk bölümdeki ülkelerde olduğundan çok daha önemli rol oynamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2012 s. 73-74)

Bu iki farklı finansman modeli Üye Ülkelerdeki mali destekleri karşılaştırmayı güçleştirmekte olup, tavsiye edilebilecek "herkese uygun bir çözüm" bulunmamaktadır. Ancak, genel prensip olarak, çıracılık eğitimlerinin finansmanı şirketlerin, MEÖ okullarının ve eğitim merkezlerinin olduğu kadar öğrencilerin de çıracılık eğitimi konusuna eğilmeleri için motivasyon sağlayacak şekilde paylaşılmalıdır. Bu maliyet paylaşımı argümanı ulusal, şirket ve bireysel seviyelerde uygulanmalıdır.

Sadeleştirilmiş Maliyet Paylaşım Yaklaşımı

Devletin, şirketlerin ve bireysel öğrencilerin sağladıkları katkıların eşit olması gerektiği öne sürülebilir. Dolayısıyla, MEÖ okullarının ve MEÖ öğretmenlerinin finanse edilmesi sorumluluğunu devlet alırken, eğitimin şirket temelli kısmının maliyetini de (örneğin, eğitimci personel maliyeti, şirket temelli eğitimlerin işletim maliyetleri, sistemin idaresi ile ilgili maliyetler v.s.) şirketlerin karşılaması şeklinde sadeleştirilmiş bir yaklaşım ortaya konabilir. Çıracılar da eğitim döneminde düşük ücret almayı kabul ederek maliyetin bir kısmını karşılamış olurlar. Bu kuralın her bağlamda geçerli olmadığını belirtmek gerekir. Farklı türde sistemler farklı maliyet paylaşım şekilleri gerektirirler. Örneğin, Finlandiya'da çıracılık eğitimleri yetişkinler tarafından desteklenmekte olup, düşük ücret bu durumda mümkün olmayabilmektedir.

Şirketlerin Çıracılık Eğitimlerini Amorti Etmesi

Şirket seviyesinde, maliyet paylaşım argümanı eğiten şirketler için en azından eşit maliyet-fayda oranına uygulanabilirken, faydalar parasal olmayabilmektedir de (eğitime yapılan yatırımdan devletin veya toplumun genel olarak fayda sağlamasında olduğu gibi).

Birçok şirket, özellikle de KOBİ'ler, çırac almaya isteksizdirler, zira faydalarının (ilke 6'da çıracılık eğitimlerinin faydalarının işverenlere tanıtılması hakkındaki ilave bilgiye de bakınız) maliyetlerine ağır bastığını düşünmezler ve kaliteli çıracılık eğitimleri küçük şirketler için yapılması zor olan büyük yatırımlar gerektirirler. Ayrıca, çıracın sonradan başka bir işverene gitmesi halinde işverenler yaptıkları yatırımın geri dönüşünün belirsiz olduğunu düşünebilmektedirler.



Ancak, şirketlerin önemli ölçüde net fayda elde ettiği görülmektedir, bu fayda öncelikle işe alım maliyetlerinin düşmesinden ve aynı zamanda gözetmenlerin ve diğer personelin becerileri üzerinde de olumlu etki yapmasından kaynaklanmaktadır. Şirketlerin marka ve toplum taahhütlerinin daha iyi algılanmasını da sağlayabilmektedir. Bu uzun vadeli faydalar personelin kursiyerlere gözetmenlik yapmak için kısa vadede kaybettiği zaman ve mesaiye baskın çıkmaktadır (Karlson & Persson, N.D.; Wolter & Ryan 2011). Wolter'e (2012) göre çıraklık eğitimi sunan işveren bundan en az üç yolla fayda görebilmektedir:

- Birincisi, çıraklar eğiten şirket için (yarı zamanlı) çalıştıklarından bunların sağladığı üretken katkının değeri şirketin eğitim verme (yani, malzeme ve altyapı maliyetleri ile eğitmen ve çırakların ücret) maliyetlerini halihazırda karşılayabilmektedir.
- İkincisi, firmalar eğitimi en yetenekli ve hevesli çırakları tespit etmeye yönelik tarama aracı olarak kullanabiliyorlar. Her ne kadar çıraklık sözleşmesinin süresi eğitim sonunda sona erse de, firmalar (kursiyerin diğer firmaların elinde olmayan uygunluğunu daha iyi bilmek suretiyle) en yetenekli bireylere istihdam sözleşmesi önerebilmekte, böylece yüksek maliyetli uyumsuzluk sorunlarından kaçınabilmektedirler.
- Üçüncüsüyse, firmaların çırakları kendi özel beceri ihtiyaçlarına göre eğitebilmeleri olup, birçok endüstride belirli işler için dış işgücü piyasasından vasıflı işçi bulmanın zor olduğu dönemlerde bu imkan gittikçe daha önemli bir avantaj haline gelmektedir. Dışarıdan bulunarak işe alınan işçinin de uyum dönemi içinde belirli becerileri kazanması gerekmekte olup, bu durum işe yeni alınan işçinin ilk baştaki üretkenliğini sınırlamaktadır. Birçok durumda, dışarıdan işçi işe alma maliyetleri çırağın eğitilmesi ile bağlantılı potansiyel net yatırımlardan önemli ölçüde yüksek olmaktadır.

Adil Çıraklık Ücretleri / Yevmiyeleri

Bireysel seviyede, maliyet ve faydaları dengeleme argümanı öğrencinin bakış açısından da geçerli olabilmektedir; çırakların beceri ve yeterliklerinin artmasıyla yaptıkları işteki üretkenlikleri de artmakta, böylece ücretlerinin yükselmesini umabilmektedirler. Bu da çırak ücretlerinin meslek ve sektör tipine olduğu kadar çıraklığın süresine de bağlı olduğuna işaret etmektedir. Ancak, maliyet ve fayda paylaşım fikri apaçık olmakla birlikte, pratikte oldukça zor olabilmektedir. Örneğin, şirketlerin çıraklık pozisyonu açmaması hükümetleri bunların katkılarını arttırmaya zorlayabilmekte veya cazibesi daha düşük çıraklık eğitimleri doldurulması gereken mali teşviklere ihtiyaç duyabilmektedir. Sektör seviyesindeki toplu sözleşmelere çıraklık ücretlerinin de dahil edilmesi hem birtakım müşterek standartların sağlanması hem de sektörler arasında farklılık gösteren gerekliliklerin üstesinden gelmenin yollarından biridir. Bununla birlikte, ideal pay büyüklüğünün her bir bağlam için görüşülmesi gerekmekte olup, genel olarak öngörülmesi mümkün değildir.

Danimarka'da bulunan İşverenlere ait Öğrenci Geri Ödeme Fonu çırakların okul temelli eğitimleri boyunca eğiten şirketlerin mali yönden nasıl tazmin edilebileceğinin bir örneğidir.

İşletmelerin okul temelli eğitim ve öğretim (yani, ana kursu veya temel kursu) aldıkları süre boyunca çıraklara ödedikleri ücretlerin tamamı İşverenlere ait Öğrenci Geri Ödeme Fonu (Arbejdsgivernes Elevrefusion, genellikle AER olarak anılmaktadır) tarafından tazmin edilmektedir. Öğrenci ücretleri sosyal paydaşlar arasında yapılan toplu anlaşmalar kapsamında belirlenmektedir. Söz konusu ücretler ana programdaki okul dönemlerinde de ödenmektedir.



Dolayısıyla, işverenler İşverenlere ait Öğrenci Geri Ödeme Fonu'ndan ücretlerin yaklaşık %90'ına karşılık gelen tutarda para iadesi almaktadırlar. İşverenler AER fonunu finanse etmektedirler. Her işverenin çalışan başına sabit bir tutarı AER fonunda ödemesi gereklidir. Paydaşların tümü AER fonunu takdir etmektedir, zira bu tip eğitim işine girilen işletmelerin çıraklık kaynaklı maliyetlerini hafifletmektedir ve söz konusu şirketler bu maliyetleri bu işe katılmayan şirketlerle paylaşmaktadırlar (Alizavova, 2013). Danimarka MEÖ sistemi ile ilgili daha fazla bilgi için: <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-ikincil-ogretim/Initial-Vocational-ogretim-and-egitim-program>

Hollanda'dan alınan bu örnek işverenlerin yürüttükleri çıraklık eğitimleri için vergi indirimleri ve hibeler yoluyla nasıl tazmin edilebileceklerini göstermektedir.

Hollanda'da şirketler vergide ve BBL çırakları için ödenen sosyal sigorta primlerinde indirim sağlayan genel vergi avantajından faydalanabilmektedir. Üstelik, ekonomik sektörlerin bazılarındaki işletmeler mevcut sektörel eğitim fonlarından çırak başına sağlanan belirli hibelerden faydalanabilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2012).

Polonya'dan alınan bu örnek çıraklık eğitimlerinin maliyet ve faydalarının eğiten şirketler, MEÖ okulları ve eğitim merkezileri ile öğrenciler arasında nasıl paylaşılabilirliğini göstermektedir. Özellikle, Polonya örneği eğiten şirketlerin ve bunların şirket içi eğitim gözetmenlerinin çırak almalarından dolayı mali olarak nasıl desteklenebileceklerini göstermektedir.

Polonya'da çıraklık eğitimlerinin maliyet ve faydaları eğiten şirketler, MEÖ okulları ve eğitim merkezileri ile öğrenciler arasında paylaşılmaktadır. MEÖ'ye yönelik meslek sınıflandırması kapsamına giren mesleklerde çırak eğiten işverenler, Milli Eğitim Bakanı'nın bir meslek alanında pratik eğitim verilmesine ilişkin düzenlemesi uyarınca, aşağıdakiler için finansman alma imkanına sahiptirler:

- çıraklara öğretmenlik yapan pratik eğitim eğitmeninin maaşı;
- pratik eğitim eğitmeninin ödeneği;
- belirli bir meslekte işin özelliğine göre istenen ve çıraklara verilen iş elbiseleri, ayakkabıları ve kişisel koruma için gereken diğer ekipmanlar.

Ayrıca, teknik okullardan gelen öğrencilere işveren tesislerinde nezaret eden pratik eğitim gözetmenleri öğrencilerin işletmede bulunduğu süre zarfından görevlerinden affedilebilmektedirler. Bu tür durumlarda, eğitim gözetmeninin yıllık izin ücreti kadar ücret almaya hakları olmaktadır. Bundan başka, çırakların ücretleri de kısmen Çalışma Fonu tarafından karşılanmaktadır. Daha fazla bilgi için: <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/refundowanie-pracodawcom-kosztow-pro-wadzonej-przez-nich-praktycznej-nauki-zawodu.html>

Estonya'dan alınan bu örnek devlet tarafından finanse edilen çıraklık sisteminin başka düzenlemelerle nasıl birleştirilebileceğini göstermektedir:

Estonya'da çıraklığı genel olarak devlet finanse etmektedir. Ancak, mesleki eğitim kurumu ile işletme arasında yapılan anlaşmaya bağlı olmak üzere çıraklık programını finanse etmeye yönelik başka düzenlemeler de olabilmektedir. Öğrencilerin eğitilmesi işverenin yararına, şirket temelli eğitim ile ilgili mali yükün tamamını şirket üstlenebilirken, çırak şirkete okul tarafından gönderilmişse, işletmedeki gözetmeninin maaşını okul ödemektedir (Cedefop, 2009).



Almanya'dan alınan bu örnek özel sektör - kamu finansman düzenlemelerinin müfredatın tamamını kapsamak için fazla uzmanlaşmış olan şirketlere yardımcı olmak için çıraklık eğitim merkezleri kurulması amacıyla nasıl organize edilebileceğini göstermektedir:

Almanya'da Şirketler Arası Eğitim Merkezlerinde (ŞEM'ler) verilen Şirketler Arası Çırak Eğitimi (ŞÇE) kamu - özel sektör ortaklığının ve maliyet paylaşımının güzel bir örneğidir. Genellikle merkezler beceri gerektiren zanaat odalarına ait olup, çıraklık eğitiminde yüksek standart sağlama konusunda şirketlere yardımcı olmaktadır. ŞÇE eğiten şirket fazla uzmanlaşmış olsa bile müfredatın tamamının kapsanmasına yardımcı olmaktadır. Beceri gerektiren zanaat sektörünü geleceğe hazırlayan teknolojinin transfer edilmesini desteklemektedir. Üstelik, pratiğe dayalı ve eylem odaklı eğitim yöntemlerinden faydalanmak suretiyle, şirketler arası öğretim mesleki öğretimin kalitesini yükseltmektedir. ŞÇE kamu tarafından finanse edilmekte olup, işletme giderleri federal hükümet, bölgesel hükümet ve beceri gerektiren zanaat işletmeleri arasında paylaşılmaktadır. Daha fazla bilgi için: Şirketler arası mesleki eğitim merkezleri, <http://www.bibb.de/en/741.php>

SUPPORT FOR COMPANIES, IN PARTICULAR SMES, OFFERING APPRENTICESHIPS

Çıraklık hakkında daha önceden tecrübesi olmayan (8) ve gerek mali gerekse mali olmayan önlemlere ihtiyaç duyabilecek şirketlere odaklanılması önemlidir.

"...focusing only on the enterprises' needs may risk being a too narrow approach. Çırakların genel becerileri geliştirme fırsatlarının olması da önemlidir..."

"Üye Ülkelerin şirketlere yönelik mali destekleri derecelendirmeleri, yani ilk kez çırak alan şirketlere daha fazla sübvansiyon sağlamaları gereklidir."

"çıraklık eğitimleri genelde istihdam, öğretim ve eğitim dışında kalan dezavantajlı gençlerin sosyal katılımlarının sağlanması açısından da önemli rol oynayabilmektedir."

"Şirketlerin sağladığı destek eğitimcilerin mesleki gelişimlerinin sürekli olması yaşamsal önemdedir.."



2 KOBİ'ler Başta Olmak Üzere Çıracılık Eğitimi Sunan Şirketlerin Desteklenmesi

İlke 6: Çıracılığın KOBİ'ler için Daha Cazip ve Erişilebilir Kılınmasına Yönelik Önlemlerin Desteklenmesi

Şirketler çıracılık eğitiminden fayda sağlamaktadır, zira özellikle şirkete yönelik becerilere sahip çalışanları istikrarlı şekilde temin edebilmektedirler. Ancak, aynı zamanda şirketler yerine getirilmesi gereken idari işler, çıracılık eğitmenlerinin organize edilmesi, MEÖ okullarıyla işbirliği yapılması v.s. gibi çıracılık eğitimi ile ilgili birtakım zorluklarla da karşılaşmaktadırlar. Çoğu durumda, şirketler işçiyi eğitmektense halihazırda beceri sahibi işçiyi işe almayı tercih etmektedir çünkü çıracılık eğitimi zaman, para ve insan kaynağı gerektirmektedir.

Bu tür kaynaklar ise, özellikle KOBİ'lerde, kısıtlıdır. KOBİ'lerin büyük şirketlere göre çıracılık eğitimi verme olasılıklarının daha düşük olduğu görülmektedir (Cedefop, 2014a). Dolayısıyla, KOBİ'leri motive etmek ve çıracılık eğitimlerini KOBİ'ler için daha erişilebilir ve yönetilebilir kılmak için özel birtakım destek tedbirlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Aşağıdaki bölümlerde KOBİ'lerin karşılaştığı tipik zorluklara yönelik olası tedbirler sunulmuştur.

Çıracılık Eğitimlerinin İşverenlere Faydalarının Tanıtılması

Birçok şirket, özellikle de KOBİ'ler, çıracılık eğitimi vermenin net bir faydası olduğunu düşünmemektedir. Ayrıca, çırağın eğitim sonrasında başka bir şirkete geçmek isteyebilecek olmasından dolayı işverenler yaptıkları yatırımın geri dönüşünün belirsiz olduğunu düşünebilmektedirler. Her ne kadar çıracılık eğitimleri işverenlere yük olabilese de, işverenler için genelde kendilerinin farkında olmadığı faydaları da olmaktadır. İşverenler arasında sistematik olarak tanıtılabilecek faydalardan bazı örnekler aşağıda sıralanmıştır. Örnekler Kensington ve Chelsea Yüksekokulları'nın işveren bilgilendirmelerinden alınmıştır (KCC, 2015).

- Çıracılık eğitimleri işletmenin ihtiyaç duyduğu dış işgücü piyasasında bulunamayabilecek belirli beceri ve niteliklere sahip insan tedarikini güvence altına almasına imkan vermektedir. Çıracıların işe alınması işverenlerin sahip oldukları mevcut iş gücü içindeki beceri açıklarını kapatmalarını sağlamaktadır, zira çıracılar daha birinci günden itibaren sektöre özgü becerileri öğrenmeye başlamaktadırlar.
- Çıracılık eğitimleri yaşanan iş gücünün yerine yenisinin konulması bakımından özellikle önemli olan beceri sahibi genç insan tedarikinin güvence altına alınmasına yardımcı olabilmektedir.
- Çıracılar çalıştıkları yere daha sadık olma ve çalıştıkları yerde devam etme eğilimi gösterirler ki bu da işgücü sirkülasyonunu azaltabilir.
- Çıracılık eğitimi diğer çalışanlar arasında eğitime olan ilgiyi arttırabilmekte ve 'eğitim kültürü' oluşturabilmektedir.
- Çıracılar işletmeye yeni fikirler ve yenilikler getirebilmektedir.
- Çıracılık programları sonucunda işletmenin hem sektör hem de yerel toplum nezdindeki itibarı güçlenebilmektedir.

Birleşik Krallık'ta işverenler arasında yapılan çıracılık eğitimi anketleri faydaları bakımından olumlu sonuçlar göstermektedir (Skillstraining UK, 2015):



- Çıraklara yatırım yapan şirketlerin %80'i elde tutulan çalışanlarda önemli artış olduğunu bildirmişlerdir.
- İşverenlerin %77'si çıraklık eğitimlerinin kendilerini daha rekabetçi yaptığına inanmaktadırlar.
- Çırak istihdam eden işverenlerin %76'sı çırakların işyerlerini daha üretken hale getirdiğini kabul etmektedir.
- Tüketicilerin %81'i çırak alan şirketlerin kullanılmasını desteklemektedir.
- Çırak istihdam eden işverenlerin %92'si çıraklık eğitimlerinin daha fazla motive ve tatmin olmuş bir iş gücü yarattığına inanmaktadırlar.
- Çırak istihdam eden işverenlerin %83'ü ileride ihtiyaç duyacakları becerili işçilerin temin edilmesi konusunda kendi çıraklık programlarına güvenmektedir.

KOBİ'ler Arasında Eğitim Kültürünün Teşvik Edilmesi

Büyük şirketlerle kıyaslandığında, birçok KOBİ'de daha az gelişmiş bir eğitim kültürü ve sınırlı eğitim bütçeleri bulunur. Çıraklık eğitiminin yatırım olarak görülmesi gerektiğinden hareketle, KOBİ'lerin çıraklık eğitimi vermekten elde edebilecekleri faydaları daha fazla fark etmeleri için kendilerine şirkete uyarlanmış becerili çalışanlar sağlanması gibi çalışmalar yapılması gerekebilmektedir. Eğitim kültürü KOBİ'lere yönelik kampanyalar ve şirket ziyaretleri düzenlenmesi ve bunun beraberinde çıraklık eğitimi vermeye yönelik yatırımın faydaları ve geri dönüşlerini vurgulayan rehberlik ve destek hizmetleri verilmesi suretiyle teşvik edilebilmektedir. MEÖ okulları ve eğitim sağlayıcıları KOBİ'lere yardımcı olunması konusunda kilit rol oynayabilmekte olup, tecrübeler eğitim sağlayıcısının proaktif olmasının başarı bakımından kritik olduğunu göstermektedir.

Çıraklık Eğitiminin Tamamını Sağlayamayan KOBİ'lere İşbirliğine Dayalı Dış Eğitim Ayarlanması

Bazı şirketler çıraklık eğitiminin tüm bir müfredatını kapsamak için çok küçük veya uzmanlaşmış olabilmektedirler. Bu tür sorunları eğitim birliktelikleri veya şirketler veya devlet tarafından müştereken finanse edilen dış eğitim merkezleri ile hafifletmeye yönelik birçok imkan bulunmaktadır. Aracı kurulların da şirketlerin bir araya getirilmesinde ve çıkarları arasında arabuluculuk yapılmasında kilit rolü bulunmaktadır.

KOBİ'lere Yardımcı Olacak Bilgilerin ve Araçların Sağlanması

İş başında öğrenmenin organize ve idare edilmesinin kolaylaştırılması gereksiz idari yük ve maliyetlerden kaçınılması için eğitim yönetmeliklerinin KOBİ'ler için mümkün olduğu kadar erişilebilir ve anlaşılabilir olması gereklidir. Üye Ülkelerin bazıları daha önceden tecrübesi olmayan KOBİ'lere yönelik kullanıcı dostu bilgi ve araçlar sağlayan genel ilkeler geliştirmişlerdir.

Eşleştirme Hizmetleri

Muhtemel çırakların aranması ve işe alınması da KOBİ'ler için yük olabilmektedir. Bu nedenle, çırakların eğitilmesine ilgi gösteren KOBİ'lerin olası çıraklarla eşleştirilmesini kolaylaştıran hizmetler vermek suretiyle, KOBİ'lere yardımcı olunabilmektedir. Bazı ülkelerde Kamu İstihdam Kurumları'nın (KİK) dahil olduğu aracı kurullar bu amaçla devreye girmektedir (Fransız örneğine bakınız). Birçok ülkede, MEÖ okulları ve MEÖ eğitim merkezleri şirketler tarafından sunulan çıraklık eğitimlerinin bu tür fırsatlar arayan çıraklarla daha iyi eşleştirilmesine yönelik hizmetleri de sunmaktadır.



Avusturya'dan alınan bu örnek şirketler arasındaki eğitim birlikliklerinin çıraklık eğitimlerini nasıl kolaylaştırabileceğini göstermektedir.

Avusturya'da Federal Ekonomi Odası WKÖ şirketler ve eğitim kurumları arasındaki eğitim birlikliklerini aktif şekilde desteklemektedir. Bunlar genel olarak, birbirini tamamlayıcı nitelikte olan ve karşılıklı değişimle veya çırakları şirkete tek taraflı göndermek suretiyle bir başka şirket tarafından veya uygun bir öğrenim kurumu tarafından yürütülen eğitim tedbirlerinden oluşmaktadır. Genellikle il yönetimi veya Çalışma Odası ile işbirliği halinde olan Bölgesel Ekonomik Odalar ise paydaş olması muhtemel işletmeler ve öğrenim kurumları hakkında bilgi sağlamak ve uygun çırakları bulmak suretiyle eğitim birlikliklerinin kurulmasını kolaylaştırmak amacıyla özel kuruluşlar kurmuşlardır. Belirli bir meslek profiline yönelik eğitim sözleşmeleri, sübvansiyonlar, istihdam koşulları ve eğitim ihtiyaçları ile ilgili geçerli yasal yükümlülükler konusunda da tavsiyede bulunmaktadırlar (<http://www.wko.at>).

Fransa'dan alınan bu örnek çıraklık eğitimlerinin eşleştirme hizmeti oluşturulması suretiyle şirketler, özellikle de KOBİ'ler, için nasıl daha erişilebilir hale getirilebileceğini göstermektedir.

Fransa KOBİ'lerde çıraklık eğitimi verilmesini desteklemek amacıyla eşleştirme hizmeti oluşturmuştur. KOBİ Konfederasyonu CGPME aracı organı AGEFA- PME'ye küçük işletmelerde çıraklık eğitimi verilmesini destekleme talimatı vermiştir. Kurulan internet servis portalıyla küçük işletmelere yönelik çok çeşitli hizmetler verilmekte olup, bunlar arasında çıraklık eğitimi vergi kredisi ve bölgesel yardımlar hakkında güncel bilgilerin sağlanması, işe alımın kolaylaştırılması amacıyla muhtemel çırakların ulusal düzeyde veritabanının tutulması ve aranan nitelikler ve eğitim merkezleri üzerinde çalışan yeterlik tabanlı arama motoru sunulması bulunmaktadır. Çıraklara ve eğitimcilere yönelik metodolojik araç kutusu gençleri küçük işletmelere başarılı şekilde entegre olmalarına imkan sağlayacak güçlü temel becerilerle donatmaktadır. Bu araç çıraklık pozisyonlarına başvuruda bulunulması konusunda tavsiye vermekte, gençleri iş dünyasına hazırlama amaçlı mülakat ve sosyal beceriler eğitimi vermekte ve KOBİ değerlerinin, yani çok yönlülük, özerklik ve yaratıcılığın anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Sonuç olarak, gençler daha fazla motive olmakta, çıraklık eğitimlerini bitirme ihtimalleri artmakta ve daha üretken hale gelmektedirler (<http://www.agefa.org/>).

Benzer şekilde, Birleşik Krallık'ta hükümet çırakları şirketler için daha erişilebilir hale getirmek için 'Boş Çıraklık Pozisyonları' hizmetini kurmuştur:

'Boş Çıraklık Pozisyonları' hizmeti çırakların ve şirketlerin birbirlerini bulabileceği çevrimiçi bir hizmettir. İşverenler internet sayfasına kaydolup, oturum açabilmekte, bu sayede boş çıraklık pozisyonlarını duyurabilmektedirler. Boş Çıraklık Pozisyonları İngiltere'deki çıraklıklara yönelik resmi istihdam sitesi olup, Ulusal Çıraklık Hizmeti tarafından yönetilmektedir. Sistem işverenlerde açılan nitelikli pozisyonların sisteme kaydolmuş ülke çapındaki binlerce aday tarafından görüntülenmesine ve bunlara başvuruda bulunulmasına imkan sağlamaktadır. Boş pozisyonları bu sayede birçok aday gördüğü için işverenlerin çırak işe alımlarında iyileşme olmaktadır. Ayrıca, söz konusu internet sitesinde eğitim sağlayıcıları hakkında bilgilendirme yapılmakta ve daha pek çok başka hizmet verilmektedir.

Almanya'daki Jobstarter programı verilen çıraklık eğitimlerinin koordine edilmesi konusunda KOBİ'ler arasındaki işbirliğinin nasıl organize edileceğinin bir örneğidir.

Jobstarter programı şirketlerin sanayi ve ticaret odalarındaki, Federal İstihdam Kurumu'ndaki ve başka öğrenim sağlayıcılarındaki eğitim danışmanları ile yakın işbirliği yapmalarını kolaylaştırmaktadır. Jobstarter işbirliğine dayalı iki tip eğitime destek sağlamaktadır. 1. tipte çıraktan sorumlu sözleşme paydaşı lider şirketlerden biridir.



2. tipte ise eğitimin koordine edilmesinden Jobstarter personeli sorumludur. Paydaş şirketler eğitim ağı tarafından organize edilmektedir. Ayrıca, firma içi eğitimlerin geliştirilmesi, uygun çıraklarla eşleştirme yapılması ve pedagojik ve idari sorunlarla ilgili eğitim sürecinde KOBİ'lere meslek örgütleri destek olmaktadır. Daha fazla bilgi için: www.jobstarter.de

Yukarıdaki Almanya örneğine benzer şekilde, **İsviçre**'den alınan bu örnek çıraklık eğitimi veren şirketler arasındaki işbirliğinin nasıl finanse edilebileceğini göstermektedir.

Devlet Eğitim, Araştırma ve Yenilikçilik Müsteşarlığı (SERI) SERI konfederasyonu çırak eğitimi alanında çok şirketli işbirliğinin oluşturulması için gereken ilk finansmanı sağlamaktadır. Çok şirketli işbirliği birkaç uzmanlaşmış şirkette geniş kapsamlı pratik MEÖ eğitimi verilmesini mümkün kılmaktadır. Çok şirketli MEÖ işbirliğinin amacı çıraklık eğitimi pazarının büyütülmesidir. Eğitim müfredatında belirtilen alanların tümünde eğitim vermek için fazlasıyla uzmanlaşmış olan KOBİ'ler çırakları beraber eğitime fırsatı yakalamakta ve eğitime yatırılan maliyet ve zamanı paylaşmaktadır. SERI çok şirketli MEÖ işbirliği kurulması için gereken finansman desteğini verme kabiliyetine sahiptir. Örnekleri şu adreslerde görebilirsiniz:

<http://www.lehrbetriebsverbund.ch>, <http://www.login.org>.

İlke 7: Eğiten Şirketlerin İhtiyaç Duyduğu Belirli Beceriler ile Çırakların İstihdam Edilebilirliğine İlişkin Genel İhtiyaç Arasındaki Doğru Dengenin Bulunması

Kaliteli çıraklık eğitimlerinin hayata geçirilmesi için ciddi yatırımlar yapılması gerekmektedir (finans, altyapı, insan kaynakları v.s.). Anlaşılır biçimde, çoğu işveren bu maliyetleri telafi etmek amacıyla eğitimleri şirketin ihtiyaç duyduğu belirli becerilere uyarlamak istemektedir. Ancak, sadece işletmelerin ihtiyaçlarına odaklanılması yaklaşımın çok dar kalması riskini doğurabilmektedir. Çırakların 'bütün meslekleri' kapsayan ve ilerideki iş fırsatları bakımından genel istihdam edilebilirliklerini sağlayacak genel beceri ve yeterlikleri geliştirme fırsatlarının olması da önemlidir. Buradan hareketle, işverenin şirkete özel beceri ihtiyaçları ile çırakın genel istihdam edilebilirliği arasındaki doğru dengenin sağlanması gerekmektedir.

İşgücü piyasasının çözüm oluşturma yeteneği okul temelli MEÖ ya da iş başında öğrenme temelli MEÖ'nin ağır basmasına bakılmaksızın önemlidir. Ancak, eğitimin mevcut veya gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamama riski okul temelli MEÖ sistemlerinde daha yüksek olma eğilimi göstermektedir. Sistemleri talep odaklı olan ve işveren taahhüdünün yüksek seviyede olduğu ülkelerde (örneğin, Avusturya, Danimarka ve Almanya), işgücü piyasasının çözüm oluşturma yeteneği bir dereceye kadar sistemin içinde 'yerleşik' durumdadır (Steedman, 2005). Bu durum gençlerin eğitim teklifi bulana veya işverenle sözleşme imzalayana değin çıraklık eğitimlerine başlayamadıkları anlamına gelmektedir. Bu karşın, Birleşik Krallık ve İsveç sistemleri eğitim pozisyonlarının çoğunlukla eğitim sağlayıcıların işverenlere yaklaşım boş pozisyon talep etmesinden dolayı açıldığı arz odaklı sistemler olarak tanımlanabilmektedir (Steedman, 2005).



Gençlerin istihdam edilebilirliğini sağlamak amacıyla, çıraklık eğitimlerinin içerik ve koşullarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre sürekli gözden geçirilmesi ve bu arada eğiten şirketin münferit beceri ihtiyaçlarını da karşılamaya devam etmesi gerekmektedir.

Eğiten Şirketlerin Onaylanmasına ve Sektörel Sosyal Paydaşların Katılımına Yönelik Resmi Prosedür

Eğiten şirketlerin ihtiyaç duyduğu belirli beceriler ile çırakların genel istihdam edilebilirliği arasında denge sağlanması için eğiten şirket olarak tanınmaya yönelik onay prosedürünün işletilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, sektöre özgü uzmanlık sahibi sosyal paydaşların sürece katılımları önemlidir. Bu nedenle söz konusu sosyal paydaşlar ihtiyaç duyulan beceri ve yeterliklerin tanımlanması ve kalite standartlarının belirlenmesi konusunda kilit role sahiptirler.

Bölgesel Seviyede Sistemik Çırak Pazarlaması

İşverenlerle temas kurmak ve onları çıraklık eğitimi vermeye teşvik etmek için bölgesel seviyede sistemik pazarlama çalışması yapılması gerekebilmektedir. Farklı bölgelerdeki işverenlerin çıraklık eğitimi ihtiyaçları da farklı olabildiğinden dolayı, pazarlama çalışmaları için uygun seviye bölgesel seviye olabilmektedir. Aşağıdaki İsviçre örneği çıraklık pazarlamasının kanton seviyesinde bir görev olduğunu göstermektedir, zira kanton seviyesindeki MEÖ ile profesyonel öğretimsel eğitim (PÖE) ofisleri kendi bölgelerindeki koşulları bilmektedirler.

Danimarka'daki zanaat kurulları (de faglige udvalg) sosyal paydaşların eğiten şirketlerin onaylanmasına nasıl dahil olabileceklerinin örneğidir:

Sosyal paydaşların eşit sayıda üye ile temsil edildiği zanaat kurulları eğiten şirket onay süreçlerini yönetmektedir. İlgilenen şirketin sosyal paydaşların sektöründen gelen temsilcilerin oluşturduğu ilgili branş içindeki zanaat kuruluna başvuru göndermesi gerekmektedir. Zanaat kurulu şirketin belirli eğitim ve öğretimprogramının hedeflerine ulaşmak amacıyla pratik eğitim yapıp yapamayacağını ve tatmin edici eğitim koşulları sunup sunamayacağını değerlendirir. Makul personel adedine ve gerekli görev dizisine sahip şirketler herhangi bir kısıtlama olmaksızın onay alırlar. Ancak, şirkette çok çeşitli görevler yoksa, şirket kombinasyon eğitim anlaşması için uygun görülebilir (Avrupa Komisyonu, 2012). Pratik eğitim ile okul temelli öğrenme arasındaki ayrım dahil olmak üzere eğitim ve öğretimprogramlarının içeriği zanaat kurulları tarafından belirlenir ve BMEÖ'nin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda olması bu kurullar tarafından temin edilir (Cedefop, 2012a).

Portekiz'deki Ulusal Nitelikler Katalogu (NCQ) sistemik nitelik çerçevesinin nitelik arz ve talebinin sistemik olarak gözden geçirilmesi sürecinin oluşturulmasına nasıl yardımcı olduğunun örneğidir.

MEÖ'nin işgücü piyasa bakımından amaca uygunluğunun arttırılmasında NCQ kilit rol oynamaktadır. NCQ yüksek olmayan ulusal niteliklerin stratejik yönetimine yönelik dinamik bir araçtır ve ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınması için gerekli olan yeterliklerle NQS içinde geliştirilen nitelikler arasındaki etkili bağlantıyı teşvik eder. Söz konusu katalog Avrupa Nitelikler Çerçevesi (EQF) ile olan bağlantıyı sağlar ve her bir nitelik Ulusal Nitelikler Çerçevesi (NQF) ile ilişkilendirilir. Nitelik arz ve talebini daha iyi eşleştirmek amacıyla 16 adet Sektör Nitelik Konseyi oluşturulmuştur (NQS'ten gelen bir yapıdır). Bunlar teknik ve istişare yeterlikleri olan çalışma grupları olup, NCQ'yu güncellemekten ve geliştirmekten sorumludurlar.



Daha fazla bilgi için: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt>

İsviçre'den alınan bu örnek çıraklık pazarlamasının yerel (kanton) seviyesinde nasıl organize edilebileceğini göstermektedir. Yerel pazarlamanın başarısız olması durumunda federal hükümet ilave mali teşvikler sağlayabilmektedir:

İsviçre'de çıraklık pazarlaması kanton seviyesinde bir iştir. En önemli çıraklık pazarlaması tedbirleri şunlardır:

- MEÖ tanıtım acenteleri doğrudan şirketlerle meşgul olurlar, onları çıraklık pozisyonlarına teşvik ederler
- Kariyerler hakkında bilgilendirme ve tavsiye
- Çıraklık kayıtları
- Evsahibi şirket ağları oluşturulması
- Devlet finansmanlı geçiş seçenekleri sağlanması (genel olarak köprü yıl kursları)
- Uygun çıraklık bulamayan gençlerin yerleştirilmeleri ve bunlara bireysel akıl hocalığı verilmesi

Kanton seviyesindeki MEÖ/PÖE ofisleri mevcut çıraklıkların sayısını (çıraklık kayıtlarını) değerlendirir, doğru zamanda uygun tedbirler alır ve çıraklık pozisyonu arayışlarında gençlere bireysel destek sunar. Yapısal değişimler, ekonomik dalgalanmalar, evsahibi şirket oranı, demografik değişimler ve genç insanların ilgisi faktörlerinin hepsi çıraklık piyasasını etkileyen belirleyici faktörlerdir. Çıraklıktaki durum dezavantajlıysa, federal hükümet çıraklık pazarlaması için ilave mali teşvikler sunmak ve MEÖ ile ilgili olan ve evsahibi şirketlerin gençlere cazip görünmeye devam etmesini dolaylı olarak sağlayan belirli projeleri desteklemek üzere devreye girebilmektedir.

Daha fazla bilgi için:

<http://www.beratungsdienste-aargau.ch/berufswahlstudienwahl/beruf-schule-finden-und-waehlen.html>; <http://www.berufsbildugplus.ch>

İlke 8: Çıraklık Eğitimi Konusunda Tecrübesi Olmayan Şirketlere Odaklanması

Birçok şirketin çıraklık eğitimleri konusunda tecrübesi yoktur. Uzun çıraklık geleneğine sahip olan Danimarka gibi Üye Ülkelerde dahi işletmelerin yaklaşık %70'inde çırak bulunmamaktadır. Bu durum çıraklık eğitimi kapasitesini arttırmaya yönelik kullanılmayan bir potansiyel olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, Üye Ülkelerin mali veya mali olmayan araçlar kullanarak bu şirketleri nasıl cezbedecekleri üzerinde düşünmeleri gerekmektedir.

Mali Destek Tedbirleri

Mali destek tedbirleri şirketleri çıraklığa yatırım yapmaya özendiren teşvikler şeklinde olabilmektedir. Kamu sübvansiyonları verilen çıraklık eğitimleri sayısını arttırabilmektedir. Ampirik bulgular şirketlerin sunduğu çıraklık eğitimlerinin çıraklık için harcanan sübvansiyonun büyüklüğü ile doğru orantılı olduğunu göstermektedir.



Ancak, sübvansiyon etkisi sektörden sektöre ve meslekten mesleğe farklılık göstermektedir (Westergaard-Nielsen ve diğerleri, 2000). Doğrudan sübvansiyonların firmaları çırak eğitmeye teşvik etme konusunda etkili olduklarını fakat halihazırda çıracı olan firmaların çırak taleplerini arttırmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, Üye Ülkelerin şirketlere yönelik mali destekleri derecelendirmeleri, yani ilk kez çırak alan şirketlere daha fazla sübvansiyon sağlamaları gereklidir. Sonraki çırak alımları için verilecek sübvansiyonun seviyesi her geçen yıl düşürülebilir.

Mali Olmayan Destek Tedbirleri

Mali olmayan destek tedbirleri eğiten şirketin çıraklara evsahipliği yapma sorumluluğu için gereken nitelikleri kazanması ve hazırlanması bakımından önemlidir. Destek tedbirleri çıraklık eğitimi uygulanmasına ilişkin çeşitli formaliteler ve idari işler hakkında yeni eğiten şirketlere yardımcı olabilmektedir. Başta KOBİ'ler olmak üzere çıraklık tecrübesi olmayan birçok şirket şu temel işler için dışarıdan yardıma ihtiyaç duyabilmektedir: Eğiten şirket olarak akreditasyon yaptırma; şirketin beceri ihtiyaçlarını belirleme; genel eğitim ilkelerinin hazırlanması dahil olmak üzere şirket içi eğitimcilerin işe alım prosedürleri, eğitilmeleri ve yönlendirilmeleri; idari prosedürler ve çırakların değerlemeye ve sertifikasyona tabi tutulmaları. Bu işler şirketlerin, özellikle de 'yeni başlayanların', kaliteli çıraklık eğitimi yapmalarına yardımcı olmaya yönelik geniş kapsamlı destek tedbirleri geliştirme yolunda esin kaynağı olarak kullanılabilir. Bunun yanında, kampanyalar, beceri yarışmaları ve ödüller planlanabilir (ilke 15'e bakınız). Şirket seviyesindeki çıraklık eğitime, kamu alım süreçlerinin önkoşulu olarak, kamu makamları da dahil olabilmektedir.

Mali Destek Tedbirleri

Birleşik Krallık'taki İşverenlere Yönelik Çıraklık Hibesi (AGE) daha önce çıraklık eğitimi hiç veya son 12 ay içinde vermemiş işverenleri hedefleyen mali desteklere bir örnektir:

AGE yüksek seyreden genç işsizliğine karşılık vermeyi amaçlayan hükümet önceliği ile yürütülmektedir. 1.000 veya daha az personeli olup, 16 ila 24 yaş arasındaki gençleri işe alan işverenleri yeni çırak almaya teşvik etmek amacıyla (1.500 sterlin) değerinde çıraklık hibeleri vermektedir. AGE destekleri Çıraklık programı olmasaydı söz konusu bireyleri istihdam etme konumunda olmayacak işletmeleri desteklemektedir. Londra Ticaret ve Sanayi Odası'nı (LCCI) oluşturan üye işletmelerin çoğu (%80'i) KOBİ'ler olup, LCCI mali desteğin kullanışlı fakat yeterli olmadığını tespit etmiştir. Çoğu üye rehberlik ve bilgilendirme bakımından daha fazla genel desteğe ihtiyaç duyduklarını söylemektedir. Bu nedenle, LCCI kampanyanın mesajını üyelerine duyurmaya en büyük önceliği vermiştir. AGE programının amacı (50 veya daha az çalışanı olan) küçük işletmelerde AGE çıraklık eğitimlerinin en az %50'sine ulaşmak olup, AGE çıraklarının en az %50'sinin çıraklığa başlangıçları itibarıyla 16 ila 18 yaş arası olması gerekmektedir. Bu amaçlara 16 ila 18 yaş aralığındaki AGE çıraklarının çoğu ve 50'den az çalışanı olan AGE destekli işverenlerin büyük çoğunluğu için ulaşılmıştır. Ayrıca, AGE çıraklık eğitimleri sonrasında istihdamda geçişlerde iyi sonuç vermiş ve işverenleri ilk kez çırak almaya teşvik ederek olumlu etkiler yapmıştır.

(Birleşik Krallık'ta Çıraklık: <http://www.apprenticeships.org.uk/employers/steps-to-make-it-happen/incentive.aspx>).



Mali Olmayan Destek Tedbirleri

Avusturya'dan alınan bu örnek şirketlere yönelik destek tedbirlerinin aracı organlar tarafından nasıl sağlanabileceğini göstermektedir. *Bu tür hükümet dışı aracı organların şirket sözleşmesinin ana bölümünü yönetmesine izin verilmesinin avantajı şirketlerin bunları 'kendilerinin' olarak görmesidir:*

Çıraklık sistemi yönetişiminin başlıca özelliği eş sahipliktir. Hükümet makamlarının (Federal Ekonomi, Aile ve Gençlik Bakanlığı) şirketlerle doğrudan teması sınırlı düzeydedir. Bunun yerine, şirketlerle genel teması ticaret odaları, eğitim sağlayıcıları, sosyal paydaşlar gibi aracı organlar ya da kurullar sağlamaktadır. Şirketler ticaret odalarını ve diğer meslek kuruluşlarını 'kendi' teşkilatları olarak görmektedirler. Şirketlere yönelik destek tedbirleri eğitimin gerçekleşmesi öncesinde, sırasında ve sonrasında uygulanmaktadır. Şirket, örneğin, çıraklıktan önce eğiten şirket ve eğitmen niteliklerine sahip olarak akreditasyon almaktadır. Seçim sürecinde, çırak işe almaya yönelik destek araçları bulunmaktadır. Eğitim sırasında, şirketler eğitim kılavuzları ve kalite güvence kontrol listeleri kullanabilmektedirler. Burada alınması gereken ders bilgilerin tamamının kullanıcı dostu bir 'işletme dili' formatında şirketlere aktarılmasının önemidir (IBW, 2013). Daha fazla bilgi için: Federal Ekonomi, Aile ve Gençlik Bakanlığı, <http://www.en.bmwf.gv.at/Seiten/default.aspx>

*Benzer şekilde, **Birleşik Krallık**'taki Semta Çıraklık Hizmeti mühendislik ve ileri imalat sektörlerinde faaliyet gösteren KOBİ'ler arasında çıraklığın teşvik edilmesine yönelik sektöre özel sosyal yardım çalışmalarının bir örneğidir:*

Semta Çıraklık Hizmeti işverenlere çırak alınıp bunlara beceri kazandırılması sürecini kolaylaştırıcı yardım sunmaktadır. Söz konusu yardım çıraklık koordinatörleri tarafından yürütülmektedir. İdare, işe alım ve özel uyarlanmış eğitim düzenleme süreçlerinin tamamını bunlar götürmekte ve her bir çırağa akıl hocalığı yapmaktadırlar. Semta Çıraklık Hizmeti İngiltere genelindeki mühendislik ve ileri imalat sektörlerinde faaliyet gösteren her büyüklükte 190 şirkete yerleştirilmiş 880 çırak ile birlikte çalışmaktadır. Semta'ya göre, yürüttükleri çıraklık programının başarı oranı %88 iken, ulusal ortalama %77'dir (<http://www.semta.org.uk/factsfigures>).

İlke 9: Dezavantajlı Öğrencilere Yönelik Çıraklık Eğitimi Sağlayan Şirketlerin Desteklenmesi

Mesleki Eğitim ve Öğretim ve çıraklık programları istihdam, eğitim ve öğretilmesinde kalan dezavantajlı gençlerin sosyal katılımlarının sağlanması ve terkler erken bırakmalarla mücadele açısından önemli rol oynamaktadır. Ancak, bu da çıraklık eğitimi sağlayan şirketler için, özellikle de öğrenme güçlüğü ve sosyal/zihinsel sorunları olanlar bakımından fazladan maliyet oluşması anlamına gelebilmektedir. Sonuç olarak, şirketlere sosyal katılımı teşvik etme imkanı vermek amacıyla, gerek mali gerekse mali olmayan destek tedbirlerine ihtiyaç vardır.



Mali Destek Tedbirleri

Mali destek tedbirleri özel öğrenme ihtiyaçları olan gençleri çırak olarak alırken ortaya çıkabilecek fazladan giderleri şirketlere tazmin etmek için kullanılabilir. Çoğu ülke mali sübvansiyonlar vermektedir fakat bunlardan bazıları bu tür sübvansiyonların istenenin aksine etkiler yapabileceğinden endişelenmektedir.

Mali Olmayan Destek Tedbirleri

Mali olmayan destek tedbirleri işitme engelli gençler olması gibi öğrenme sorunlarında özel alet ve ekipmanların kullanımında şirket yönetimine ve şirket içi eğitmenlere yardımcı olabilmektedir. Birkaç ülkede özel koçluk ve akıl hocalığı sistemleri devreye sokulmuştur.

Son yapılan çalışmalar öğrenme ile ilgili özel ihtiyaçları olan öğrencilerin katılımlarının başarılı bir şekilde sağlanması için kapsamlı ve uyumlu bir stratejiye ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Kilit başarı faktörlerinden bazıları şunlardır:

- MEÖ kurumlarının farklı seviyelerde ve farklı nitelik seviyelerine götüren farklı müfredatlarla çıraklık eğitimi vermelerine imkan veren hukuki çerçeve;
- Hedefleri, müfredatları, pedagojik yaklaşım ve malzemeleri ve değerlendirme yöntemlerini öğrencilerin kabiliyetlerine özel olarak odaklanılmak suretiyle bireysel ihtiyaçlara uyarlayan öğrenci odaklı yaklaşım;
- Çırak kabiliyetleri ile eşleşen bireyselleşmiş çıraklık programına yönelik olarak işbirliği içinde olan yüksek nitelikli MEÖ okulu eğitmenleri ve şirket içi eğitmenler ile destek personeli;
- MEÖ okulları ve yerel şirketler ile politika yapıcılar arasında okulların yerel işverenlerle aksaklığa dayanıklı bağlantılar kurup devam ettirmesine yardımcı olan işbirliği yapıları kurulması;
- Öğrencilerin şirketlerde istihdam edilmelerini sağlamak üzere işverenlerin ve genç mezunların ihtiyaçlarını ele alan takip destek faaliyetlerini gerektiği süre boyunca sağlayan yeterli personel (Avrupa Özel İhtiyaçlar ve Katılımcı Eğitim Kurumu, 2013).

Avusturya'daki 'bütüncül MEÖ' programı dezavantajlı gençlere MEÖ nitelikleri kazandırılmasına ve bunları çalışma hayatına entegre edilmesine yardım eden destek tedbirlerinin bir örneğidir:

Çıraklığın süresi seçilen yola bağlı olup, 12 ila 36 ay arasında değişmektedir. İşyerinde gerçekleşen öğrenmenin %80'i Avusturya KİK'i (AMS) tarafından finanse edilen eğitim merkezinde veya şirkette gerçekleşmekte, %20'si ise okulda eğitim ve öğretim şeklinde olmaktadır. Eğitim programını uyarlama imkanı şirketlere, belirli özerk eğitim kuruluşlarına ve yarı zamanlı meslek okullarına bireysel yetenek ve beceri kazandırma ve bireysel ihtiyaçları kazandırma imkanı vermektedir. Dolayısıyla, programı uyarlama imkanı şirketlerin çıraklık eğitimi gerçekleştirmelerini kolaylaştırmaktadır. Yapılan bir değerlendirme şirket temelli programın eğitim merkezi temelli program ile karşılaştırıldığında alınan istihdam sonuçları bakımından daha etkili olduğunu göstermektedir. Programın tamamlanmasından bir ay sonra, şirket temelli çırakların %76'sı istihdam edilirken, eğitim merkezi temelli çırakların ise sadece %20'si istihdam edilmektedir.



(Dörflinger ve diğerleri, 2009)

Almanya'daki 'JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden (Gelecek İçin Eğitim)' programı özel öğrenme ihtiyaçları olan çıraklar ile çalışan eğiten şirketlere yardımcı olan destek tedbirlerinin benzer bir örneğidir:

Federal İstihdam Kurumu (BA) özel ihtiyaçları olan çırakları işe alan şirketlere yardım etmektedir (yani, engelliler, öğrenme güçlüğü veya sosyal dezavantajı olan gençler, bir yıldan uzun süredir eğitim yeri arayan gençler). Eğitim yardımı verilirken verilmemesine her kişi için ayrı ayrı yerel istihdam kurumu tarafından karar verilmekte olup, söz konusu tedbire has maliyetler de yerel istihdam kurumu tarafından karşılanmaktadır. Eğitim yönetimi ve sosyo-pedagojik koçluk için de yardım sağlanmaktadır. Öğrenme engelleri veya sosyal dezavantajları olan gençleri eğitmeye karar vermeleri durumunda şirketler yardım alabilmektedirler. Söz konusu yardımlar uzmanlaşmış öğretim hizmetleri sağlayıcısı tarafından verilmekte olup, idari ve organizasyon seviyesinde yardımlardan ve refakat koçluğundan oluşmaktadır. JOBSTARTER projelerinin çoğunda KOBİ'lere dış eğitim yönetimi sunulmaktadır. Bu tür ücretsiz destekler kurum içi öğretmenlerin yükünü azaltmaktadır (Alman Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2013). Daha fazla bilgi için: <http://www.jobstarter.de/>

Almanya'daki 'Öğretim Zincirleri' (Bildungsketten) adlı yeni federal inisiyatif genel öğretimden mesleki öğretime geçmekte olan gençlere yardımcı olan destek tedbirlerinin bir başka örneğidir:

Söz konusu inisiyatif genel okul sertifikaları ve mesleki öğretimleri için hazırlanmakta olan gençlere destek olmaktadır. Program sayesinde, okuldan eğitime geçişte ve çıraklık eğitim süreci süresince destek sağlanmakla kalınmamakta, özellikle KOBİ'lere uygun çıraklar bulunmaktadır. Çıraklık eğitimine yönelik saklı potansiyel analizleri (sınıf 8), pratik mesleki oryantasyon süreleri (sınıf 9), firma içi 'Praktika' ve bireysel pedagojik yardım ve uzun süreli okul desteği (sınıf 8) söz konusu inisiyatifin çekirdek unsurları olup, federal seviyede Länder ve federal istihdam kurumu kendi programlarını bütüncül ve aşamalı bir strateji ve felsefe altında birleştirmektedirler. 2015-2018 döneminden itibaren yaklaşık 3.000 okuldaki 500.000 öğrencinin potansiyelleri standartlaştırılmış analize ve mesleki oryantasyon programlarına tabi tutulacak, yaklaşık 115.000 öğrenci ise okuldan çıraklık eğitimine geçişlerinde, özellikle KOBİ'lerde profesyonel 'kankalar' tarafından verilen uzun süreli bireysel destek ve koçlukta faydalanacaklardır. İnisiyatif hakkında daha fazla bilgiye <http://www.elgpn.eu/elgpndb/view/45> adresinden ulaşabilirsiniz. Daha fazla bilgi için: <http://www.bildungsketten.de/>

İlke 10: Şirketlerin Nitelikli Eğitmen ve Eğitici Görevlendirmeleri Konusunda Teşvik Edilmesi ve Desteklenmesi

Eğitmen/eğitici eğiten şirkette bulunan ve çıraklık süresi boyunca çırığın eğitilmesinden ve desteklenmesinden sorumlu olan kişi (çalışan) olarak tanımlanabilir. Eğitmen/eğitici genellikle şirkette ilgili alanda çalışma tecrübesine ve çıraklarla uygun şekilde etkileşimde bulunmaya yarayan pedagojik becerilere sahip bir işçi olmaktadır.



Küçük işletmelerde eğitmenler/eğiticiler asıl işlerinin yanında genelde yarı zamanlı olarak çalışırlar; buna karşın büyük şirketlerde sıklıkla tam zamanlı eğitmenler olur ve bunlar sadece firmalarında verilen mesleki eğitime odaklanırlar. Eğitmenler/eğiticiler genelde şirket tarafından atanmakla birlikte, bazı ülkelerde (yani, Estonya, İspanya ve Polonya'da) meslek okulunun kişinin eğitim için uygun olup olmadığını değerlendirme ve ilgili görevleri denetleme yetkisi bulunmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2012).

Çıraklık programlarının kaliteli olmasını sağlamak amacıyla, Üye Ülkeler eğitmenlerin/eğiticilerin sahip olması gereken asgari becerileri ve bunların çıraklarla ve okullarla olan işbirliğini tanımlayan kalite çerçeveleri oluşturmak durumundadırlar. Ancak, bu çerçevelerin fazla ayrıntılı hale gelmesi şirketlerin çırak işe almaktan caymalarına neden olabilir. Bu nedenle, şirket içi eğitmenlerin okul öğretmenlerinin tabi tutulduklarına eşdeğer pedagojik programlardan geçmesi gereken 'öğretmenler' olarak görülmemeleri gerekir. Temel ilkeleri içinde, MEÖ'deki Eğitmenlere ilişkin Tematik Çalışma Grubu eğitmenlere/eğiticilere yönelik bir gereklilik olarak resmi yeterlilik sahibi olunmasını tavsiye etmemiştir. Çıraklık eğitmenlerine/eğiticilerine yönelik temel gereklilikler şunlar olmalıdır:

- Eğitmenin/eğiticinin söz konusu alanda daha önce belirtilen süre kadar çalışma deneyimi kazanmış tecrübeli bir işçi/çalışan olması.
- Eğitmenin/eğiticinin işyerindeki çırakların/kursiyerlerin pratik eğitimlerine ve çalışma tecrübesi kazanmalarına nezaret etmek için gereken eğitimle ilgili yeterlikleri kazanma ve sürekli güncelleme imkanı olması.

Şirketlerin Nasıl Destekleneceğine İlişkin İlkeler

Şirketlere verilen destek konusunda Tematik Çalışma Grubu tarafından geliştirilmiş olan aşağıdaki ilkelerden esinlenilebilir:

- Eğitmenlerin yaşam boyu öğrencilerdir, kimliklerini ve çalışmalarını bu şekilde kabul ederler ve kendi yaşam boyu öğrenmelerini desteklerler. Gerek MEÖ öğretmenlerine gerekse yetişkin eğitimcilerine açık olan fırsatlar dahil olmak üzere, işletmelerdeki eğitmenlerin dikkatine farklı öğrenme fırsatları getirilmelidir. Sertifika yenilemeleri eğitmenlerin sahip oldukları yeterlikleri devam ettirmelerinin ve güncellemelerinin sağlanmasının bir yolu olarak görülebilir.
- Şirketlerin sağladığı destek eğitmenlerin mesleki gelişmelerinin sürekli olması, böylece faydaları konusunda bilinç oluşması ve şirketlerin eğitimi ve eğitmenleri desteklenmesinin sağlanması bakımından yaşamsal önemdedir. Politikaların çırak eğitmek veya çalışanlarının becerilerini geliştirmek isteyen şirketlere verilecek desteklerin planlanmasını ve bunların verilmesini sağlamalıdır.
- Küçük ve orta ölçekli işletmeler önemli oyuncular, dolayısıyla hedefli destek sağlarlar. KOBİ'ler tarafından verilen eğitimleri destekleyen kamu tedbirleri esnek çözümler sunmayı ve gerekli yeterlikleri hızlı bir şekilde sağlamayı, bununla eşzamanlı olarak da KOBİ'leri harekete geçiren ve onlara eğitim uygulamalarını sistematikleştirmenin yolunu sunan alanlara odaklanmayı amaçlamalıdır.
- Eğitmenlerin yeterliklerinin gelişmesi için sistematik yaklaşım gereklidir, bu yüzden eğitmenlerin neye ihtiyaç duydukları tanımlanmalı, eğitim ve öğrenme imkanları verilmeli ve yeterlikler tanınmalıdır. Ülkenin şirket içi eğitmenlerin çalışmalarının daha iyi tanınmasını ve profesyonelleşmenin iyileştirilmesini amaçlaması durumunda, sistematik bir yaklaşım düşünülmelidir. Eğitmenlerin mesleki gelişmelerinin sürekli olmasına yönelik destek sistemi üç ana unsurdan oluşmaktadır: 1) Nitelik ve yeterlik standartları, niteliklerin belirlenmesi ve sertifika verilmesi; 2) Esnek ve amaca uygun eğitim verilmesi; 3) Yeterliklerin doğrulanması ve tanınması imkanları olması.



- Şirketlerdeki eğitimcilerin desteklenmesi paylaşılan bir sorumluluktur, dolayısıyla hükümetler, sektörel örgütler (odalar, işçi sendikaları v.s.) ve MEÖ sağlayıcıları arasında etkili işbirliği ve eşgüdüm olmalıdır.

Son unsur ise hükümetin sosyal paydaşlarla yakın işbirliği içinde olan çırak eğitimcilerine yönelik genel çerçeveyi oluşturması gerektiğine işaret etmektedir. Çırak eğitimcilerine verilen destek işverenlerle istişare edilerek tasarlanmalı ve sosyal paydaşları ve zanaat örgütlerini temsil eden aracı kurullar tarafından yürütülmelidir.

Almanya'dan alınan bu örnek şirket içi eğitimciler ve eğiten şirketlere yönelik asgari nitelik gerekliliklerinin nasıl tanımlanabileceğini göstermektedir.

Almanya'da, MEÖ mevzuatı uyarınca, eğitimcilerin ilgili meslekte veya amaca uygun bir diğer meslekte nitelikli olmaları ve eğitimci uygunluk (AEVO) tüzüğü (yönetmeliği) uyarınca eğitimci niteliklerini sınavla kazanmış olmaları gereklidir. AEVO asgari gereklilikleri tanımlamakta ve işletmeler tarafından desteklenmektedir. Eğiten şirket niteliğini kazanmak için, diğer becerili işçi-çırak eğitimcilerini koordine eden en az bir adet becerili işçinin sınavı geçmiş olması gereklidir. KOBİ'ler için ise, Alman Federal Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüsü (BIBB) KOBİ'lerdeki eğitimciler için genel kuralları geliştirmiştir. Buradaki amaç eğitim veren becerili işçileri işlerini kolaylaştırıp, gelişmelerine yardımcı olmak suretiyle desteklemektir. Söz konusu genel kurallar zor durumlarla nasıl başa çıkılacağına ilişkin yollar önermekte olup, bu önerilerde eğitim sorumluları, eğitimciler, eğitim konusunda tecrübe sahibi olmuş becerili işçiler, öğretim üyeleri ve eğitim uzmanlarının katkıları esas alınmıştır.

Malta'dan alınan bu örnek şirket içi eğitimciler için verilen mali desteklerin eğitim programı içinde nasıl organize edilebileceğini göstermektedir.

İstihdam ve Eğitim Kurumu (ETC) tarafından yürütülmekte olan eğitim programı gerek şirket içi eğitimciler için gerekse eğitimci görevi üstlenmeyi umanlara yeni çalışanlara daha etkili işbaşı eğitimi verme imkanı sağlamaktadır. ETC, uygulamakta olduğu yeterlik temelli eğitim programlarının Malta'daki işgücü piyasasının daha becerili şirket içi eğitimciler için duyduğu ihtiyacı daha iyi yansıttığının, bunun da bu programların işverenlerle istişare içinde geliştirilmiş olmasından kaynakladığının üzerinde durmaktadır. Söz konusu program katılımcılarına eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmeye, sonrasında da işbaşında eğitim programlarını özendirici bir şekilde tasarlayıp, etkili şekilde gerçekleştirmeye yönelik bilgi birikimini ve becerileri kazandırmaktadır. Amaca uygun başka eğitim niteliklerine veya eşdeğerlerine sahip olmayanlar veya ETC tarafından işletilmekte olan mevcut eğitim hibe programları için uygun eğitimciler olarak tanınmak isteyenler için söz konusu program zorunludur. Daha açık bir ifadeyle, eğer bir şirket ETC'ye eğitime yönelik mali destek başvurusunda bulunursa, eğitimcilerinin, ister kurum içi ister dışarıdan olsunlar, eğitimcilerin eğitilmesi programını (veya ETC tarafından onaylanan bir başka kurum tarafından verilen eşdeğeri bir programı) başarıyla tamamlamış olmaları gereklidir. ETC çalışanlarının eğitimine yatırım yapan şirketlere mali yardım sağlamakta olup, söz konusu sübvansiyon eğitimin tipine ve işletmenin büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir. Eğitimcilerin eğitilmesi programı 1999 yılında Endüstri Federasyonu ve Öğretim Dairesi ile istişare içinde kurulmuş olan İleri Teknik Öğretim Amaçlı Gece Enstitüsü (NIFTE) tarafından verilmektedir. Daha fazla bilgi için: <http://www.etc.gov.mt/Index.aspx>

Finlandiya'daki Mesleki İlerleme Vakfı (AEL) şirket içi eğitimcilerin eğitilmesinin esnek ve müşteri odaklı bir şekilde nasıl düzenlenebileceğine ilişkin bir örnektir.



AEL şirketlere ihtiyaca uygun çözümler sunmakta olup, bunlar arasında açık kurs ve seminerler ile resmi MEÖ ve SMEÖ sistemi çerçevesi içinde nitelik kazanmaya yönelik resmi mesleki eğitim bulunmaktadır. AEL'in yaklaşımı hazır çözümler sunmak yerine müşteri ihtiyaçları esas alınarak geliştirilen bütüncül çözümler sunmak, çıkar grubu merkezli yöntemler kullanmak ve ekip çalışması yapmak şeklindedir. Şirketin yeni odak noktası ihtiyaç duyulan ve mevcut olan eğitmen yeterlik ve becerilerinin yakın şekilde incelenmesini ve bu yeterliklerin edinilmesi için bunların ihtiyaç duyduğu destek ve eğitimlerin tespit edilmesini sağlamıştır. Bu sorunların halledilmesine yardımcı olmak üzere elektronik yeterlik kayıt sistemi tasarlanmıştır. Her yıl eğitmenler devam eden mesleki eğitimleri, güncel nitelik, yeterlik ve becerileri, çalışma tecrübeleri, hatta hobileri hakkındaki bilgileri bu sisteme gönüllü olarak girmektedirler. Söz konusu bilgiler eğitmenin gözetmeni ile yapılan gelişimsel tartışmalara dayanmakta olup, ekip değerlendirmesi ile tamamlanmaktadır. Gelişimsel tartışmalar daha başka öğrenme ihtiyaçları varsa bunların tespit edilmesine ve destek planı yapılmasına da yardımcı olmaktadır. Eğitim kursu tasarlayıp uygulamak amacıyla, müşterinin hedefleri ve öğrenme ihtiyaçları esas alınarak ekip oluşturulmaktadır. Elektronik yeterlik kayıt sistemi belirli bir eğitim görevi için en uygun eğitmenlerin tespit edilmesine ve müşterinin eğitim ihtiyaçlarının en iyi şekilde karşılanmasına yardımcı olmaktadır. Daha fazla bilgi için: www.ael.fi

ÇIRAKLIK EĞİTİMLERİNİN CAZİP HALE GETİRİLMESİ VE KARIYER REHBERLİĞİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ

MEÖ'yi ve çıraklık eğitimlerini daha cazip hale getirmek için bunların başka öğretim ve kariyer yollarına sarmayı zorlaştıran birer 'çıkılmaz sokak' olarak algılanmaması önemlidir.

Mükemmelliğin teşvik edilmesi çıraklık eğitimi dahil olmak üzere MEÖ verilmesine dahil olan tüm paydaşların ... kendi meslekleri olan zanaat dolayısıyla duydukları mesleki gururu arttırmaya çalışmaları ... anlamına gelmektedir.

"Kariyer rehberliğinin iyi olması gençlerin kabiliyetleri ile eşleşen, bilgiye dayanan ve sürdürülebilir öğretim seçimleri yapmasına yardımcı olur."

"Gençlerin ekip haline gelmeyi cazip bulup bulmamaları öğretim ve eğitim personeliyle ilişkilerine ve bu personelin yeterliklerine büyük ölçüde bağlıdır."

İş denemeleri ve gözetimli çalışma gibi bilinçlendirme faaliyetleri gençlerin öğretim ve kariyer konusunda sağlam temellere dayanan seçimler yapmalarına yardımcı olabilmektedir.



3 Çıracılık Eğitimlerinin Cazip Hale Getirilmesi Ve Kariyer Rehberliğinin İyileştirilmesi

İlke 11: Mesleki Eğitim ve Öğretim ile Diğer Öğrenim ve Kariyer Yolları Arasındaki Geçirgenliğin Desteklenmesi

Geleneksel olarak, eğitim ve öğretim sistemleri birbirleriyle katı bir hiyerarşi ilişkisi (birinci, ikinci ve üçüncü seviye) içinde olan ayrı alt sistemlere (genel, mesleki ve akademik/yüksek öğrenim) sahiptir. Öğrenciler seçmiş oldukları alanda ve alt sistemde önceden tanımlanmış olan rotayı takip ettikleri sürece bu düzen iyi çalışmaktadır. Ancak, bu bölümlere öğrenmenin üst seviyelerine dikey olarak geçerken veya aynı seviyede bir başka konuda öğrenim görmek üzere yatay geçiş yaparken öğrencilerin seçeneklerini kısıtlayabilen kurumsal engeller ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla, MEÖ içindeki öğrenciler sıklıkla erken yaşta uzmanlaşmak zorunda kalmakta, bu da onların daha sonra akademik öğrenime geçme veya mevcut öğrenimlerini akademik öğrenimle birleştirmelerini zorlaştırmaktadır.

MEÖ'yi ve çıracılık eğitimlerini daha cazip hale getirmek için bunların başka öğretim ve kariyer yollarına sapmayı zorlaştıran birer 'çıkılmaz sokak' olarak algılanmaması önemlidir. Dolayısıyla, MEÖ'nin öğretim sistemlerine entegre edilmesi suretiyle gerek yatay gerekse dikey geçirgenliğin teşvik edilmesi gereklidir. Yüksek öğrenime erişim imkanlarının genişletilmesi üçüncü seviye öğrenime daha çok kişinin girmesini sağlamak bakımından önemli görülmektedir. Avrupa 2020 Stratejisinde ana hedef olarak 30-34 yaşındakilerin en az %40'ının 2020 itibarıyla üçüncü düzey veya eşdeğeri niteliğe sahip olması gerektiği belirlenmiştir.

Ancak, geçirgenliğin dengeli bir şekilde ve 'MEÖ'den çıkış yolu olarak algılanmaktan' ibaret olmadan, dolayısıyla MEÖ'yi yüksek öğrenime atlama taşı konumuna indirgmeden teşvik edilmesi gerekmektedir.

MEÖ ile öğretim sisteminin diğer bölümleri arasındaki yatay ve dikey geçirgenlik gerek okuldan doğrudan çalışmaya geçmek gerekse yüksek öğrenime devam etmek isteyen gençler için BMEÖ'yi çekici bir alternatif haline getirebilir. Aşağıdaki bölümlerde MEÖ ile öğretim sisteminin diğer bölümleri arasındaki geçirgenliği arttırmanın çeşitli yolları sunulmuştur.

MEÖ'nin Tüm Seviyelerinde Genel Bilgi Birikimi ve Çapraz Beceriler

Yatay ve dikey geçirgenlik genel bilgi birikimi ve çapraz beceri ve yeterliklerin MEÖ'nin tüm seviyelerindeki müfredatın kapsamında olmasını gerektirmektedir. Buna karşın, BMEÖ'nin dar teknik becerilere indirgenmiş ise, bireylerin izledikleri öğretim yolunu değiştirme kabiliyetini ciddi şekilde sınırlayacak ve böylece geçirgenliği imkansız hale getirecektir (Cedefop, 2012b). Aşağıda verilen Danimarka örneği MEÖ'de genel konuların verilmesinin yüksek öğrenime devam etme imkanlarını arttırabileceğini fakat bunun öğrencilerin söz konusu imkanlardan faydalanmaya özendirilmesi konusunda zorluk oluşturduğunu göstermektedir.

Üçüncü Seviyedeki 'Yüksek MEÖ Programlarının' Daha Görünür Hale Getirilmesi

Geçirgenliği teşvik ederken, MEÖ ile yüksek öğrenim arasındaki sınırların gittikçe daha bulanık hale geldiğinin vurgulanması önem arz etmektedir. MEÖ geleneksel olarak (yüksek) ikinci derece öğretim kurumları tarafından verilmekte olup, politika yapıcılar tarafından bu şekilde anlaşılmaktadır. Ancak, bazı ülkelerdeki MEÖ programları üçüncü seviyede kurulmuş durumdadır. MEÖ'nin üçüncü seviye öğretim olarak tanımlanması güçtür, zira bu konsept ilk MEÖ, sürekli MEÖ ve yüksek öğretim (YÖ) gibi normalde kullanılmakta olan eğitim ve öğretim sistemlerinin sınırlarını germektedir (Cedefop, 2011b).



Cedefop çalışmasında, üçüncü seviye MEÖ, Avrupa Nitelikler Çerçevesindeki 6 ila 8. seviye bilgi birikimi, beceriler ve yeterlikler bakımından belirli gereklilikleri karşılayan öğrenme çıktıları ile ilişkili meslek odaklı nitelikler olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü seviye MEÖ genel olarak resmi akademik yüksek öğrenim dışındaki yüksek seviyelerde sunulan MEÖ öğretimini ifade etmektedir (Cedefop, 2011b).

Örneğin, Fransa ve Danimarka tarım-gıda ekonomisi alanında yüksek öğrenim MEÖ programları kurmuşlar (aşağıdaki Danimarka örneğine bakınız), Norveç ve Birleşik Krallık ise temel hemşirelik niteliklerinin üzerine özel eğitim veren programlar kurmuşlardır (Cedefop, 2011b). Genelde, birçok gencin ve ebeveynlerinin bu tür yüksek öğrenim MEÖ programları hakkında kısıtlı bilgisi olabilmektedir. MEÖ'nin cazibesini arttırmak için bu tür yüksek öğrenim MEÖ programlarının şu anda olduğundan daha iyi tanıtılması gerekmektedir.

MEÖ Mezunlarının Yüksek Öğrenime Resmi Erişimlerinin İyileştirilmesi

MEÖ mezunlarının yüksek erişime resmi olarak erişmeleri çeşitli yollardan sağlanabilmektedir: İkinci seviye öğrencilerin tümüne açık sınav sistemleri; BMEÖ öğrencileri için ilave hazırlık kursları ve sınavları (köprü programları); eşdeğer mesleki niteliklerin akademik öğrenim için tanınması (kredi transferi düzenlemeleri); üçüncü seviyede uzmanlaşmış meslek odaklı kurslar açılması. Örneğin Avusturya son dönemde 'Lehre mit Matura' inisiyatifini başlatmış, bu inisiyatif sayesinde MEÖ niteliklerini kazanmış olan kişilerin üçüncü seviyedeki ilgili öğrenim dallarına doğrudan geçebilmeleri sağlanmıştır (aşağıdaki Avusturya örneğine bakınız). 2009 yılında Almanya Eğitim Bakanları Daimi Konferansı BMEÖ programından başarıyla mezun olanları öğrenim görme kabiliyetleri üzerinde yapılacak değerlemeyi başarıyla tamamlamalarından sonra yüksek öğrenime geçme haklarının olması gerektiğine karar vermiştir. BMEÖ mezunlarının yüksek öğrenime devam etmelerine izin veren Almanya BMEÖ'nin başarılı kişiler için daha cazip hale gelmesini ummaktadır. Benzer şekilde, Danimarka ikinci seviyede yeni bir sınav sistemi olan EUX'i getirmiş, bu sistemle sayesinde ikincil öğretim bir yıl uzatılmak suretiyle dört yıllık birleşik bir mesleki ve akademik öğretim programı ortaya çıkmıştır. EUX niteliklerini kazanan öğrenci YÖ sistemine üst ikincil okullardan gelenlerle eşit şartlarda geçebileceklerdir. Bu da MEÖ ile yüksek öğrenim arasında yeni bir bağlantı oluşturacaktır.

Önceki Öğrenilenlerin Doğrulanması

Önceki öğrenimin doğrulanması veya tanınması MEÖ ile diğer öğrenim ve kariyer yolları arasındaki geçirgenliğin desteklenmesi açısından önemli bir araç olabilir. Öğretim veya eğitime resmi erişimin mümkün kılınması veya teşvik edilmesi önemli bir ilk adımdır. Ancak, etkili olabilmesi için, geçirgenliğin öğrencilere resmi, resmi olmayan veya gayri resmi olmak üzere önceki her türlü öğrendiklerini her yerde öğrenilmiş olurlarsa olsunlar, ister okulda, ister işte, isterse boş zamanlarında, aktarma olanağı da tanınmalıdır. Önceki öğrenilenlerin doğrulanması suretiyle, adayın belirli eğitim ve öğretim şekillerine erişim kazanabileceğine veya belirli bir kursa ya da programa kabul edilebileceğine, bunun belirli bölümlerinden muaf olabileceğine veya daha önce öğrenilenlerin belirli niteliklerle eşdeğer sayılabileceğine karar verilebilir.

Çoğu Üye Ülke resmi niteliklerin tanınması üzerinde geçirgenliği arttırıcı bir yol olarak dururken, bazı kurs ve programlardan önceki öğrenilenlerin tanınmasına ve akreditasyonuna dayanarak muaf tutulma daha az yaygındır. Ancak, birkaç ülkede (örneğin Finlandiya, Fransa, Norveç, Hollanda) doğrulama ile ilgili edinilen tecrübeler bu yönde ilerlemenin mümkün olduğunu göstermektedir.



Şeffaflık ve İtibarın Arttırılması

MEÖ'nin cazibesini arttırmak amacıyla, EQF ve NQF şeffaflığı arttırıcı önemli araçlar olabilirler.

NQF, ilişkili öğrenme çıktılarını genel ve yüksek öğrenim ile karşılaştırılabilir olacak şekilde değerlemek suretiyle MEÖ niteliklerinin cazibesini arttırabilir. Böylece, genel öğretim nitelikleri MEÖ nitelikleri ile, MEÖ nitelikleri de yüksek öğretim nitelikleri ile aynı seviyede yer alabilir. Böylece, MEÖ'nin başka öğretim yolları karşısındaki itibarı yükseltilebilir.

Hollanda'dan alınan bu örnek resmi niteliklerin doğrulanmasının sosyal ve diğer paydaşlarla işbirliği içinde nasıl organize edilebileceğini göstermektedir.

Hollanda'da öğretim kurumları ve sektör teşkilatları nitelikleri Eğitim Bakanlığı'nın rehberliğinde düzenli bir ortamda geliştirmektedir. Meslek profilleri ve saha uzmanlarından gelen girdiler ulusal çapta tanınan niteliklerin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Belirli bir endüstrideki işverenler ve işçi sendikaları gibi paydaşların sağladığı dış meşruiyet bu niteliklerin tanınması bakımından ana gerekliliktir. Bu standartların endüstri tarafından kabul edilmesi veya Çalışma Vakfı tarafından tanınması durumunda, bir APL sağlayıcısı tarafından belgelenmiş Önceki Öğrenilenlerin Akreditasyonu (APL) prosedüründe kullanılabilir (bakınız <http://www.kenniscentrumevc.nl/werknemers/english>).

Fransa'dan alınan bu örnek önceki öğrenilenlerin ve niteliklerin EQF seviyelerine atfen nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:

Fransa'da beceri gerektiren zanaat odalarının şemsiye örgütü (APCMA) talep üzerine ve meslek örgütleri ile sıkı işbirliği içinde meslek sertifikaları geliştirmektedir. Yüksek MEÖ'deki simgesel unvanlardan biri EQF 5. seviyesindeki "Usta" unvanı olup, sahibinin zanaatta yüksek niteliklere sahip bir meslek erbabı olup, ilgili zanaatta işletme yönetme ve çıracı eğitime kapasitesi olduğunu doğrular. Bu unvana çıracılık eğitimi ve sonrasındaki eğitimler yoluyla erişilebilmektedir. Niteliği geliştirmek için, 2-3 yıllık deneme aşamasının ardından ve Fransız ulusal nitelikler çerçevesine kayıt başvurusu yapılması öncesinde bir analiz düzenlenir. Söz konusu kayıt dört ana kriter esas alınarak yapılır:

1. Meslek niteliğinin beceri ihtiyaçlarına göre tespit edilen katma değeri;
2. Belgelendirme hedefleri ile unvan sahibinin istihdam durumu arasındaki uyum;
3. Verilen ve doğrulanan yeterlikler arasında, unvan sahibinden işte ve hedeflenen meslek sahasında ne beklenebileceği ile karşılaştırmalı tutarlılık ve
4. Önceki tecrübe doğrulamasının yürürlükteki ulusal kuralların gerektirdiği şekilde uygulamaya konması.

Daha fazla bilgi için: <http://www.artisanat.fr> ve <http://www.qa-hivet.net>

Romanya'dan alınan bu örnek MEÖ sisteminin öğrencilere kendilerine yüksek öğrenime erişmek için gereken nitelikleri sağlayacak şekilde nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:



Romanya'da eğitim konusunda Eğitim Standartları esas alınmakta olup, teknik ve mesleki öğretimdeki eğitimin altında yatan ana ilke zorunlu öğretim sırasında geliştirilen kilit beceri ve yeterliklerin edinilmesine dayanmaktadır. Öğrenme edinimleri ve öğrenme sonuçlarının her ikisi de akademik disiplinlerle ve bunların profesyonelleşmesi ile yakından ilgili olanlarla ilgilidir. ITVET sistemi öğrencilerin akademik ve mesleki olmak üzere ikili sertifika alabilecekleri şekilde yapılandırılmış olup, böylece daha sonra öğrenim görme ve istihdam edilme mümkün olmaktadır. Öğrenciler aşağıdaki seçeneklerden herhangi birini seçebilmektedir:

- Teknoloji lisesi: EQF'de 4. niteliği ve yüksek öğrenime erişim sağlayan Bakalorya diplomasını kazandırır,
- 'Yolunu seç', yani 3 yıllık öğretim ve eğitim. 4. seviye niteliği ve yüksek öğrenime erişim sağlayan Bakalorya diplomasını almak üzere liseye gidebilirler. Lise sonrası kayıt yaptırmak için, 2011 tarihli Ulusal Öğretim Yasası tüm lise mezunlarının, Bakalorya diplomaları olsun olmasın, lise sonrası öğretime kayıt yaptırabileceğini hüküm altına almaktadır.

Daha fazla bilgi için: www.itvet.ro

Avusturya'daki 'Lehre mit Matura' çıracıkların yüksek öğretime erişmelerine imkan veren bir inisiyatif örneğidir:

İkili sistemle yüksek öğretim arasındaki geçirgenlik Avusturya'da sürekli gündemde olan bir konudur. 1990'ların sonlarında, çıracılık eğitiminin tamamlanmasından sonra verilebilecek ve 'Berufsreifeprüfung' olarak anılan sınav (becerili işçilerin ve üç ve dört yıllık tam zamanlı MEÖ okulları mezunlarının yüksek öğretime erişimlerine imkan veren sınav) halihazırda uygulamaya geçmiş ve başarı hikayesine dönüşmüş durumdaydı.

Yeni 'Lehre mit Matura' inisiyatifi ise aynı konseptte dayanmakta olup, öğrencilere masrafları devlet tarafından karşılanan çıracılık eğitimleri sırasında sınav veya sınavlara hazırlanma imkanı vermektedir. Edinilen nitelik ise yüksek öğrenime genel erişim sağladığı için üst ikincil okulların mezuniyet sertifikasına eşdeğerdir. Tüm çıracıkların yaklaşık %8'i halen bu program içinde yer almaktadır (bu gruptaki gençlerin yaklaşık %40'ı ikili sistemi seçmektedir).

Bakınız <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehre-und-Matura/Lehre-und-Matura---Themenstartseite.html>

Danimarka'dan alınan bu örnek yüksek öğrenim programının daha alt düzeylerde tarım öğrenimlerini tamamlayan öğrencilere öğretimlerine tarım alanındaki MEÖ'de devam etme imkanını nasıl verebileceğini göstermektedir:

Danimarka'da tarım ulusal ekonominin ve işgücü piyasasının önemli bölümünü destekleyen çekirdek bir sektördür. Danimarka'da tarıma gerek ulusal seviyede gerekse bireysel çiftçiler tarafından çok yatırım yapılmaktadır, bu yatırım oranı dünyadaki yatırım oranlarının en yükseklerinden biridir. Yatırımlar genel olarak iklim değişikliği, hayvan sağlığı, gıda güvenliği ve gıda bulunurluğu gibi sorunları çözme amaçlı yeni teknolojilere odaklanmaktadır. Bu da sektörde eğitim ve öğretimden beklentileri yükseltmektedir. Danimarka bu ihtiyacı tespit etmiş olup, yüksek öğrenimde tarımsal Mesleki Eğitim ve Öğretime yönelik yeni inisiyatifler geliştirilmektedir.



Örneğin, tarımda yeni Ustalık derecesi ve tarım mesleki yüksek lisans derecesi üniversite tarafından verilmektedir. Söz konusu program daha alt düzeylerde tarım öğrenimlerini tamamlayan öğrencilere öğretimlerine tarım alanındaki MEÖ'de devam etme imkanını vermektedir (Cedefop, 2011b p. 61-62). Cedefop raporunda, söz konusu inisiyatif yüksek seviyede MEÖ olarak sunulmuş olmakla birlikte, üniversite tarafından Ustalık derecesi olarak sunulduğunda programın MEÖ olarak tanımlanıp tanımlanamayacağı tanımsal bir meseledir.

Finlandiya'dan alınan bu örnek gayri resmi ve resmi olmayan öğrenmenin (önceki öğrenmenin) doğrulanmasına yönelik kalıcı sistemin nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:

Finlandiya'daki kamu ve gönüllü sektörlerinde on yıldan uzun bir süredir birtakım doğrulama inisiyatifleri bulunmakta olup, gerek özel sektör gerekse sosyal paydaşlar söz konusu inisiyatiflerin planlama ve geliştirme süreçlerine entegre olmuş durumdadırlar. Yeterlik temelli niteliklerin uygulamaya geçirilmesi, Ulusal Dil Yeterlik Sertifikası ve Bilgisayar Sürüş Lisansı resmi öğretim sistemleri dışında edinilmiş yeterlik ve becerilerin Finlandiya'da tanınma şekillerinin başlıca örnekleridir.

Yeterlik temelli nitelik sistemi (Näyttötutkinto) Finlandiya'daki en oturmuş doğrulama şeklidir. Yeterlik temelli nitelikler becerilerin ve bilgi birikiminin nasıl ve nerede edinildiğine bakılmaksızın verilebilmektedir. Bilgi birikimi, beceriler ve yeterlikler resmin onaylanmış testlerle isoat edilebilmektedir. Nitelik belirlenmesi 306/1994 sayılı Mesleki Yeterlikler yasasının uygulamaya geçmesiyle 1994 yılında yürürlüğe girmiş olup, artık 1998 tarihli Mesleki Yetişkin Öğretimi Yasası kapsamındadır. İlgili çerçeve Ulusal Öğretim Kurulu tarafından başlıca işgücü piyasası örgütleri ve öğretmenler ile yakın işbirliği içinde oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için:

<http://www.ilama.org/uploads/documents/Validation%20of%20Prior%20Learning%20-%20Finland.pdf>

İlke 12: Mesleki Eğitim ve Öğretim ve Çıracılık İmajının Mükemmelliğin Teşvik Edilmesi Suretiyle Desteklenmesi

Öte yandan, çıracılık eğitimi ve MEÖ genel öğretimle veya akademik öğretimle aynı saygınlığa hala sahip olmayıp, sıklıkla ikinci derece öğretim olarak görülmektedir. Öte yandan, çıracılık eğitimleri öğretim dışı veya işsiz kalmış insanlar için taşıdığı kapsayıcılık potansiyeli nedeniyle sıklıkla vurgulanmaktadır. Çıracılık tipi programların kapsayıcılık potansiyeli genç güvencesi inisiyatiflerinin önemli bir unsuru olmakla birlikte, ilgili programları terk edenlere veya bunların dışında kalma riski taşıyanlara odaklanılması kusuru sürdürebilecektir. Başta Güney Avrupa olmak üzere birçok Avrupa ülkesindeki çıracılık eğitimlerinin halkın genelinin gözünde pek olumlu bir imajı yoktur. Avusturya, Danimarka ve Almanya gibi genelde çıracılık sistemlerinin güçlü olmasıyla bilinen ülkeler bile imaj sorunları ile yüzleşmekte ve çıracılık tipi programlara girmek isteyen gençlerin sayısı azalmaktadır (Cedefop notu, 2014). Eldeki kanıtlar başarısı daha düşük öğrencilerin daha yüksek olanlara kıyasla çıracılık programlarını daha fazla tercih ettiklerine işaret etmektedir (Ramirez ve Latina, 2014).



Bu bağlamda, çıraklık eğitimlerinin ve MEÖ'nin dezavantajlı imajı mükemmelliği teşvik edici inisiyatifler gerektirmektedir. "Mükemmelliğin teşvik edilmesi çıraklık eğitimi ve MEÖ sağlayıcısı paydaşların tümünün (öğrenciler, okullar, öğretmenler, eğiten şirketler, sosyal paydaşlar) yüksek kalitede beceri geliştirmek için ellerinden gelenin en iyisini yapmak ve bunların kamuoyunca, özellikle de potansiyel öğrenciler ve ebeveynleri tarafından fark edilmesini sağlamak suretiyle zanaat gururlarını güçlendirmeye çalışmalıdırlar.

Kaliteye Giden Kısa Yol Olmaması

MEÖ ve çıraklık eğitimlerinin imajının iyi öğrencileri cezbetmek amacıyla iyileştirilmesi için mükemmelliğin ve yüksek mesleki standartların altının çizilmesi ve okul ve şirketlerin MEÖ'deki öğretim yollarının ve kariyer fırsatlarının elçileri haline gelmeleri gerekmektedir. Ancak, MEÖ'nin 'dış' imajını iyileştirmek için mükemmelliği teşvik etmenin yeterli olmadığını altı çizilmelidir. Gerçek mükemmellik iyi tesisler, iyi öğretmenler ve eğitimcileri iyi çıraklık eğitimleri, güncel içerik v.s. gibi yönlerin tümü bakımından özden gelen kalitenin mevcut olmasını gerektirmektedir. Kalitenin sistemlerin de mevcut olması gerekmektedir. Kaliteye giden kısa yol yoktur. (Bu meselelere kalite güvence çerçevesinde daha ayrıntılı eğilinmiştir.)

Üstelik, cazibe konusu sadece MEÖ program ve kurumlarını değil, bunlar tarafından hazırlanmakta olan geleceğin mesleklerini de ilgilendirmektedir. Çalışma koşulları ve kazanç ile ilgili imaj kötüyse, bu da cazibeyi olumsuz yönde etkileyecektir.

Çıraklık eğitimlerinin ve MEÖ'nin imajının mükemmelliği arttırmak yoluyla iyileştirilmesi aşağıda sunulmuş olanlara benzer çeşitli tedbirlerin uygulamaya konması ile sağlanabilir.

Çıraklık Eğitimleri ve MEÖ Sistemlerinin Kıyaslaması

MEÖ sistemleri ve çıraklık programlarını kıyaslamak için beceri yarışmalarının sonuçları kullanılabilir; bunların sistematik şekilde karşılaştırılması önemli çıkarımlar yapılmasını sağlayabilir.

EuroSkills inisiyatifi temel alan birçok Avrupa ülkesi 2007 yılında ESPO'yu (Avrupa Beceri Teşvik Teşkilatı) kurmuşlardır. Yarışmaların ülkelerin kendi MEÖ sistemlerini kıyaslamak için büyük bir fırsat olduğu görülmüştür (Cedefop bilgilendirme, 2007).

MEÖ Sistemleri Arasında Tecrübe Paylaşımı ve İyi Uygulamaların Görünür Kılınması

MEÖ sağlayıcıların tecrübelerini ve iyi uygulamalarını birbirleriyle paylaşması MEÖ'nin ve çıraklık eğitimlerinin öğrencilerin ihtiyaçlarına uyarlanması için sürekli geliştirilmesi açısından önemli bir yaklaşım olabilmektedir. Örneğin, Güney Doğu Avrupa Eğitim Reformu İnisiyatifi (ERI SEE) on ortak ülkeden meydana gelen bir küme olup, ortaklar pazarlama ve iletişim, rehberlik ve danışmanlık ve öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik çözüm oluşturma yeteneği gibi MEÖ sistemlerinin iyileştirilmesine yönelik farklı konularda tecrübelerini birbirleriyle paylaşmaktadır (ERI SEE, 2012).

Öğrencilerin Rol Model Olarak Kullanılması

Öğrencilerin ve/veya amaca uygun alanlarda çalışan kişilerin 'elçi' veya rol model olarak kullanılması etkili olabilmektedir, zira böylece 'yetki' 'benzerlik' ile birleşmiş olmaktadır. Gençler bu rol modellerle kendilerini özdeşleştirebilmektedirler. Yerel kampanyalar verilen mesajı daha da amaca uygun hale getirebilir. Örneğin, Danimarka'da çıraklık eğitimlerine hali hazırda girmiş olan gençler son sınıf öğrencilerine rol model olarak sunulmuşlardır.



Başarılı MEÖ Girişimcilerinin Rol Model Olarak Öne Çıkarılması

MEÖ beraberinde sadece istihdamı getirmez, girişimcilğe ve 'kendi kendinin patronu olmaya' da götürebilir. İçinde bulunduğumuz bireyselleşme çağında, kendi kendinin patronu olmak birçok genç için cazip bir seçenek olabilmektedir. Girişimcilik Avrupa ülkelerinin çoğunda en azından belli bir dereceye kadar ulusal mesleki öğretim müfredatlarında yer almaktadır. Üstelik, bazı ülkeler mesleki öğretim öğrencilerinin %90 ila %100'ünün izledikleri mesleki öğretim yolunun belirli bir noktasında girişimcilik programlarına katıldıklarını bildirmektedir (Avrupa Komisyonu, 2009). MEÖ'nin cazibesini arttırmak amacıyla, kendi işlerini kurmuş olan başarılı MEÖ girişimcilerinin esin kaynağı olmaları için gençlere rol model olarak sunulmaları gereklidir.

Şirketlere Çıraklık Ödülü Verilmesi

Çıraklık eğitimlerinde mükemmelliğin teşvik edilmesi sadece çırakları değil, işverenleri de ilgilendirmektedir. İyi çıraklık eğitimleri sağlayan işverenlerin ödüllendirilmesi onları diğer işverenlere çıraklık eğitiminde kaliteyi yakalamaları konusunda esin kaynağı olan 'rol modeller' haline getirebilir. Ayrıca, ödül almak işverenler için ticari yönden de faydalı olabilir. Birleşik Krallık gerek çırakları gerekse işverenleri değerlendiren Ulusal Çırak Ödülleri vermeye başlamıştır (aşağıdaki Birleşik Krallık örneğine bakınız).

Birleşik Krallık'ta Ulusal Çırak Ödülleri çırak istihdam eden şirketler arasında mükemmelliği teşvik etmek için başlatılan inisiyatiflere örnektir:

Yılda bir verilen Ulusal Çırak Ödülleri, Ulusal Çıraklık Hizmetleri ile City & Guilds tarafından ortaklaşa derlenen En Prestijli 100 Çıraklık İşvereni Listesini yayınlamaktadır. Listede çırak istihdam eden işletmelerce yapılan istisnai katkılar dikkate alınmaktadır. Birleşik Krallık'ta halen çıraklık programları uygulamakta olan 250.000'den fazla işletme bulunmaktadır. Ulusal Çıraklık Hizmetleri ülkenin en üstteki çıraklık işverenlerini ve çıraklarını ortaya atılmaya ve çıraklık eğitimlerinin kendileri için nasıl gerçek bir farklılık yarattığını göstermeye davet etmektedir. Artık on birinci yılına gelen Ulusal Çıraklık Ödülleri birçok başarı hikayesine ve çıraklık eğitimlerinin faydalarına ışık tutmak için fırsattır. Küçükten makroya uzanan altı adet işveren kategorisi, büyük ve KOBİ olmak üzere de iki adet yeni gelen kategorisi bulunmaktadır. Söz konusu kategoriler her sektörden işverenlere açıktır.

Almanya'dan alınan bu örnek bursların yetenekli MEÖ öğrencilerinin ileri öğretime devam etmeye teşvik etmek amacıyla nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir.

Almanya'da genç mesleki eğitim mezunlarına yönelik Stiftung für Begabtenförderung (yetenekli ve doğuştan kabiliyetlileri destekleyen vakıf) burs programı 20 yıldan uzun bir süre önce kurulmuştur. O zamandan beri, Almanya'da yaklaşık 96.000 genç meslek mensubu kendi mesleki niteliklerine yönelik desteklerden faydalanmıştır. Söz konusu burslar ikili Mesleki Eğitim ve Öğretim kurslarından mezun olup, ileri öğretim programına kabul edildikleri tarih itibarıyla 25 yaşından küçük olan mezunlara açıktır. Adayların burs almaları için çıraklık eğitimi final sınavından aldıkları notun 1,9 ('iyi') veya daha iyi olması, bölgeler arası beceri yarışmasına başarılı bir şekilde katılmış olmaları veya herhangi bir işletme veya meslek okulu tarafından aday gösterilmiş olmaları gereklidir. İleri öğretim programına devam edildiği üç yıllık süre boyunca 6.000 Avroya kadar hibe ödemesi yapılabilmektedir. Bakınız <https://www.sbb-stipendien.de>.



Benzer şekilde, **Avusturya**'da Ekonomi Bakanlığı küçük, orta ölçekli ve büyük işletmeler kategorilerinde 'En İyi Eğiten Şirketler – Geleceğe Ayak Uydur' adında devlet ödülü vermektedir. Ödülün amacı çıracılık eğitiminin kalitesini, yenilikçiliğini ve sürdürülebilirliğini iyileştirmek ve çıracılık eğitimi veren şirketlerin sayısını arttırmaktır. Bakınız <http://www.ibw.at/fitforfuture>

İlke 13: Kariyer Rehberliğinin Gençlerin Sağlam Temellere Dayanan Seçimler Yapmalarını Sağlamak Üzere Güçlendirilmesi

Kariyer rehberliği çıracılık eğitimlerinin daha cazip hale getirilmesi bakımından önemli bir unsurdur. Kariyer rehberliğinin tarafsız ve kaliteli olması çıracılıkla ilgili gençler ve ebeveynler arasındaki basmakalıp düşünceleri ve önyargıları azaltmaktadır. Kariyer rehberliğinin iyi olması gençlerin kabiliyetleri ile eşleşen, bilgiye dayanan ve sürdürülebilir öğretim seçimleri yapmasına yardımcı olur. Böylece, kariyer rehberliği gençlerin öğretimlerini terk etmeyip tamamlamalarının sağlanmasına yardımcı olabilmektedir.

Kariyer Rehberliğinin Tanımı

Kariyer rehberliği (veya ömür boyu rehberlik) her yaşta insanların yaşamlarının herhangi bir noktasında sahip oldukları kapasiteleri, yeterlikleri ve ilgileri tespit etmelerine, öğretim, eğitim ve meslekleri ile ilgili karar almalarına imkan sağlayan sürekli bir süreç olarak tanımlanabilir. Kariyer rehberliği insanların söz konusu kapasitelerini ve yeterliklerini öğrendikleri ve/veya kullandıkları öğrenme, çalışma ve başka ortamlarda izledikleri bireysel yaşam yollarını idare etmelerine olanak sağlar. Kariyer rehberliği bilgilendirme yapma, danışmanlık yapma, yeterlik değerlendirme, destek verme ve karar almayı ve kariyer yönetmeyi öğretme ile ilgili bir dizi bireysel ve toplu faaliyeti kapsamaktadır (Avrupa Birliği Konseyi, 2008).

Kariyer rehberliğinin OECD tarafından yapılan benzer bir tanımında da (2010) üç tip kariyer rehberliği ayırılmaktadır:

- Birebir veya küçük gruplar halinde yapılan ve dikkatin bireylerin karşılaştığı kendine özgü kariyer meselelerine yoğunlaştırıldığı kariyer danışmanlığı.
- Müfredatın bir parçası olan ve dikkatin birey gruplarına kendi kariyer gelişimlerini idare etmeleri için gereken yeterlikleri geliştirmede yardımcı olmaya yöneltildiği kariyer öğretimi.
- Çeşitli formatlarda (artık daha çok internet üzerinden) verilen ve kurs, meslek ve kariyer yolları hakkında bilgi verilen kariyer bilgilendirmesi. Buna işgücü piyasası bilgileri dahildir.

Kariyer Rehberliğinin Üç Önemli Aşamadan Oluşan Sürekli Bir Süreç Olarak Değerlendirilmesi

Bu çerçeve bağlamında, kariyer rehberliğine ilkokulun erken dönemlerinde başlayabilen ve söz konusu genç olgunlaştıkça ve izleyeceği öğretim yolu ve kariyeri hakkında seçimler yaptıkça devam edebilen sürekli bir süreç olarak odaklanıyoruz. Aşağıdaki aşamalardan oluşan bir süreçtir:

- Öğrencilere kendi sorumlulukları hakkında iyi bir fikir vermek için ilkokulda başlayan erken kariyer rehberliği aşaması;



- Gençlerin öğretim yollarını seçmeleri öncesinde okuldan çalışma yaşamına geçtikleri riskli dönemde gerçekleştirilen kariyer rehberliği aşaması;
- Gençlerin programa katılmasından sonra gerçekleşen kariyer rehberliği.

Aşağıdaki bölümlerde kariyer rehberliğinin düzenlenmesinde ve verilmesinde dikkate alınacak bazı ilkeler ve değerlendirmeler sunulmuştur.

İlkokulda Başlayan Sürekli ve İlerlemeli Kariyer Rehberliği

Kariyer rehberliği ilkokulun erken bir aşamasında başlayabilmekte ve olgunlaşma ve ikincil öğretime veya çalışma hayatında geçişlerinde gençleri takip edebilmektedir.

Okullar resmi kariyer rehberliği hizmetlerinin verildiği başlıca ortamlardan biridir. Tarihsel olarak, okul temelli kariyer rehberlik hizmetleri alt ikincil seviyedeki okullara yoğunlaşmış durumdadır ve izleyecekleri öğretim yolu konusunda tercihlerini belirleyen gençleri hedeflemiştir. Giderek artan oranda ise, kariyer rehberlik hizmetleri okulların kendileri tarafından ve dış paydaşlarla birlikte veya kariyer bilgilendirme merkezleri kurularak verilmektedir.

Kamu istihdam kurumları (KİK) da kariyer rehberliği verilmesi konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Avrupa genelinde, KİK'in gençleri desteklemek konusundaki rolü geniş ölçüde farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde, KİK ile okullar arasında resmi düzenlemeler mevcut iken, başka durumlarda ise KİK'in oynadığı rol daha az resmi olmaktadır (Cedefop, 2010).

Tarafsız ve Geniş Kapsamlı Kariyer Rehberliği

Seçimlerin bilgiye dayalı şekilde yapılmasını desteklemek amacıyla, ilkokulun erken aşamasındaki öğrencilere izleyecekleri öğretim yolları ve kariyer fırsatları geniş kapsamlı bir şekilde gösterilmesi önemlidir. Kariyer rehberliği tarafsız olmalı, yani belirli bir öğretim ve çalışma seçeneğine yönelik eğilim gösterecek veya yönlendirme yapacak şekilde tanımlanmış olmamalıdır. Ayrıca, tarafsız terimi rehberliğin sadece vatandaşın çıkarına göre verilmesine, yani sağlayıcının veya kurumsal ve finansman çıkarları etkisinde olmadığına ve cinsiyet, yaş, etnik köken, sosyal sınıf, nitelikler, yetenekler v.s. konularında ayrımcılık yapmadığına da işaret etmektedir. (Cedefop, 2005). Diğer bir deyişle, rehberlik vatandaşların bilgiye dayalı kendi seçimlerini yapmalarına imkan verecek, dolayısıyla kişisel, öğretimsel ve mesleki kararlarından kendilerinin sorumlu olacakları şekilde verilmelidir.

Rehberliğin tarafsız olması, rehberlik yapmak ve ilham vermek için dış kaynakların bağımsız şekilde sağlanması durumunda, öğrencilerin kendi öğretimsel ve mesleki potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olabilmektedir. Dış kaynaklar arasında işveren ziyaretleri, akıl hocalığı, internet siteleri, öğretim kurumlarına yapılan ziyaretler ve öğrenci ve öğretmenlerle tanışılması, şirket ziyaretleri ve çıracılarla çalışma v.s. olabilmektedir. Tarafsız rehberliğin teşvik edilmesi için tarafsız rehberliğin ne olduğunun ve ilkokulun erken aşamasından başlamak ve ikincil öğretime geçtiklerinde gençleri takip etmek suretiyle nasıl verilmesi gerektiğinin tanımlanması amacıyla hükümetlerin öğretim sağlayıcılarla diyalog içinde olması ve sosyal paydaşların ilgili standart ve yönetmelikleri geliştirmesi gerekebilmektedir. Birleşik Krallık'ta Eğitim Dairesi kurumların, okul liderlerinin ve okul personelinin tabi olacağı yasal rehberliği oluşturmuştur. 1997 tarihli Öğretim Yasasında atıfta bulunulan yasal rehberlik tarafsız rehberliğin ne olduğunu ve nasıl sağlanması gerektiğini tanımlamaktadır.



Okuldan Çalışma Yaşamına Geçilen Riskli Dönemdeki Kariyer Rehberliği

Okuldan çalışma yaşamına geçiş birçok genç için zorlu bir süreç olup, izlenecek öğretim yolu ve kariyer konusunda yapılan kötü seçimler hareketsizliğe ve işsizliğe neden olabilmektedir. Dolayısıyla, öğretimsel hizmetler ile kariyer rehberlik hizmetlerinin okuldan çalışma yaşamına geçiş sürecindeki gençlerin sürekli kullanımı dahilinde olması yaşamsal öneme sahiptir. Gençlerin olgunlaşmış ve resit oldukça 'dışarıda kalmamaları' ve yetkili merciler tarafından 'unutulmamaları' ve nereden rehberlik ve yardım isteyebileceklerini bilmeleri önemlidir. Örneğin, Danimarka'da belediyeye ait Gençlik Rehberlik Merkezleri (UU Merkezleri) ilkokul 7-10. sınıf öğrencilere rehberlik verilmesinden birinci derecede sorumludur. Ancak, bu merkezlerin hedefledikleri gruplar arasında (en az haftada 30 saatlik) bir işte çalışmayan veya öğretim görmeyen veya öğretim programını tamamlamamış (25 yaş altı) gençler de bulunmaktadır. UU Merkezleri proaktif olabilmekte ve faal olmayan gençlerle iletişim kurabilmektedir.

Gençlere okuldan çalışma yaşamına geçiş sürecinde yardımcı olmak amacıyla, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini süreklilik ve tutarlılık sağlayacak şekilde düzenlemek önemlidir. Rehberlik hizmetlerinin organizasyonu sade, erişilebilir ve kullanıcı dostu olmalıdır. Gençlerin kendilerinin kişisel kayıtlarını bilen, dolayısıyla bilgilerini tekrar güncelleme gereği duymayan danışmanlarla bir araya gelmeleri önemlidir. Bunun olası çözümü gençlere yönelik tek bir temas noktası, ilgili merciler ve paydaşlarla bağlantılı olan bir 'rehberlik evi' oluşturulması olabilir. Bu tür bir çok kurumlu ve birleşik bir yaklaşım ilgili tüm hizmetlerin tek bir çatı altında toplandığı tek durak noktası modeli kullanılmak suretiyle uygulamaya geçirilebilir.

MEÖ Programına Devam Eden Öğrencilere Zamanında Müdahale Edilmesi ve Kariyer Rehberliği Yapılması

Okulu ve MEÖ programlarını erken terk eden öğrencilerin yüksek oranda olması birçok ülke için süreklilik arz eden bir sorundur. 2012 yılında 18 ile 24 yaş arası yaklaşık 5,5 milyon genç üst ikincil öğretimlerini bitirmemişler ve öğretim veya eğitime katılım sağlamamışlardır. Avrupa'da okulu erken terk eden bu kişiler arasındaki ortalama işsizlik oranı ise %40,1 iken, genel genç işsizliği oranı %23,2'dir.

Okulu erken terk etme (OET) kişisel, sosyal, ekonomik, öğretimsel ve aile ile ilgili nedenlerden kaynaklanan çok yönlü ve karmaşık bir sorundur. OET'nin dayandığı nedenlerin karmaşık olmasından dolayı, OET'nin azaltılması için kapsamlı yaklaşımlar gerekmektedir olup, bu çerçevede bu tür yaklaşımlar hakkında fazla ayrıntıya girmemektedir. Bu çerçevede bağlamında, başlıca mesaj gençlerin MEÖ programına girmeleri öncesinde ve sonrasında kariyer rehberliği verilmesinin önemli olduğu şeklindedir. MEÖ programları sırasında verilen kariyer rehberliği programlarını tamamlamakta sorun yaşayabilecek MEÖ öğrencilerinin erken tespit edilmesine imkan verecek şekilde düzenlenmelidir. Öğrencilerin programlarını tamamlamalarına veya kendi yeterliklerine daha iyi uyan alternatif program ve uzmanlıkları bulmalarına yardımcı olabilecek destekleyici inisiyatifleri zamanında uygulamaya koymak bakımından bu konu önemlidir. Bu aşamadaki kariyer rehberliğinin gençlerin farklı öğrenim seçeneklerinden ve kullanabilecekleri istihdam fırsatlarından haberdar olmalarını sağlaması gereklidir. Kariyer rehberliği gençlere yardım ihtiyaçlarını karşılayan gerek duygusal gerekse pratik destek sağlamalıdır (OET üzerine Tematik Çalışma Grubu 2013).

Çok Kanallı Yaklaşımla Kariyer Rehberliğine Geniş Çaplı Erişim

Gençlerin rehberliğe erişebilmelerini sağlamak amacıyla, kişisel yüz yüze rehberlik ile internet veya çağrı hatları gibi alternatif yolları birleştiren çok kanallı bir yaklaşım benimsemek iyi bir çözüm olabilmektedir.



Çok kanallı hizmet mekanizmasının gücü birleşimi oluşturan farklı hizmet tiplerinin (örneğin, çevrimiçi ve yüz yüze) birbirlerini tamamlamak suretiyle çeşitli istemcilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmesidir. İnternet temelli bilgilendirme ve rehberlik hizmetlerinin kullanıcılara ve hizmet sağlayıcılara çok sayıda faydası vardır. Örneğin, çevrimiçi hizmetlere erişim çalışma saatleri ile sınırlı değildir. Finlandiya'daki <http://www.studyinfo.fi> internet sitesi çeşitli nitelikler hakkında nasıl bilgi verileceğinin bir örneğidir. Ancak, bilgilendirme ve rehberlik hizmeti verilmesinde sadece dijital servislere bel bağlanmamalıdır (Cedefop, 2011a).

Rehberlik Personelinin Çalışma Dünyası Hakkında Geniş ve Güncel Bilgi Birikimine Sahip Olması

MEÖ'nin itibarının düşük olması bir dereceye kadar yüksek öğrenime eğilimli rehberlik verilmesinin sonucudur, bunun nedeni de rehberlik personelinin genelde genel öğretim arka planına sahip olmasıdır. Dolayısıyla, rehberlik personelinin izlenebilecek her türlü öğretim yolu ve işgücü piyasası hakkında sahip olduğu bilgilerin uygun şekilde güncellenmesi esastır. Dengeli ve güncel kariyer rehberliği vermek için ayrı bir kariyer danışmanlığı mesleği (OECD, 2011) geliştirilmeli, böylece kariyer danışmanlarının aşağıdakilere sahip olması sağlanmalıdır:

- işgücü piyasaları, kariyerler ve öğrenme imkanları hakkında iyi bir bilgi birikimi;
- amaca özelliikli tavsiyede bulunmak üzere amaca uygun başka kaynakları tespit etme kapasitesi;
- gerçekçi ve tatmin edici seçimler yapmalarında yardımcı olmak amacıyla gençlerin ilgilerini, eğilimlerini ve hedeflerini onlardan öğrenme kabiliyeti;
- bireylerin kendi kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olmaya ilişkin yeterlikler.

Rehberlik profesyonellerinin yeterli gerekliliklerini belirten kuralların geliştirilmesi de önem arz etmektedir.

Rehberlikte Kalite Sağlamak Amacıyla Meslek Kurallarının Geliştirilmesi

Rehberliğin kalitesi rehberlik profesyonellerinin/danışmanlarının eğitimlerine ve sahip oldukları yeterliklere bağlıdır. Dolayısıyla, meslek standart ve kurallarının rehberlik profesyonellerinin görevlerini, rollerini ve çekirdek yeterliklerini tanımlayacak şekilde geliştirilmeleri gereklidir.

Okuldan çalışma yaşamına geçildiği riskli süreci ele alan, etkili ve uyumlu rehberlik hizmeti vermek için, rehberlik sisteminin bütününe ve sağlanan hizmetlerin tabi olacağı Avrupa seviyesinde ve ulusal seviyede rehberlik politikaları olması gerekmekte olup, bu politikalarına ilgili tüm paydaşlar dahil olmalı ve bunlar gerektiği şekilde dikkate alınmalıdır.

Esin kaynağı olması bakımından, NICE (Avrupa Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığında Yenilikçilik Ağı) bir Elkitabı hazırlamış, bu kapsamda rehberlik profesyonellerinin sahip olabilecekleri başlıca profesyonel rolleri, kariyer danışmanını, kariyer eğitimcisini, kariyer bilgileri sağlayıcısını v.s.'yi açıklamıştır. Her bir profesyonel rolün gerektirdiği çekirdek yeterlikler açıklanmıştır. Örneğin, kariyer yönetim yeterlikleri geliştirmek üzere insanları eğiten 'kariyer eğitimcilerinin' şu konularda yeterli olmaları gerekmektedir:

- insanlara güçlü taraflarını (ilgileri, değerleri, yetenekleri, yeterlikleri v.s.) nasıl fark edeceklerini öğretme;
- açık iş pozisyonları veya mesleki ve öğretimsel eğitim hakkında bilgi toplamaya yarayan sistem ve teknikleri kullanma;



- kariyerlerini planlama, yönetme, uygulamaya geçirme ve gözden geçirme;
- eğitim programlarının müfredatlarını hazırlama;
- eğitim oturumlarını planlama;
- farklı tipteki grup ve toplulukların öğrenmelerini kolaylaştırma;
- ömür boyu öğrenmeye yönelik kendi yeterliklerini geliştirmede insanlara destek verme.

Bir başka danışman teşkilatı da Avrupa Danışmanlık Birliği (EAC) olup, söz konusu teşkilat danışmanlığı Avrupa genelindeki paydaş birliklerle birlikte çalışılan bir meslek olarak tanıtılmaktadır.

Bu bağlamda, genel olarak Rehberlik Politikalarına odaklanan ELGPN'nin (Avrupa Ömür Boyu Rehberlik Politikaları Ağı) de vurgulanması yerinde olacaktır. Söz konusu ağın amacı AB Üyesi Ülkelere ve Avrupa Komisyonu'na yardımcı olmak olup, başlıca hedef grubu politika yapıcılardır. ELGPN Üye Ülkelerin tamamı tarafından kabul edilmesi umulan müşterek Avrupa "Ömür Boyu Rehberlik Politikaları ve Sistem Geliştirme Kuralları" geliştirmektedir. Bakınız <http://www.elgpn.eu/publications>

Kariyer Yönetimi Becerilerinin Müfredata Dahil Edilmesi

Kariyer yönetimi becerileri bireylerin öğretimsel ve mesleki bilgileri toplamalarına, analiz etmelerine ve düzenlemelerine imkan veren bir dizi yeterliğin yanı sıra karar alma ve geçiş yapma becerileri olarak tanımlanabilir. Diğer bir deyişle, kariyer yönetimi becerileri bireyi izleyeceği öğretim ve kariyer yolu hakkında kendi tercihlerini kendi yönetmesi konusunda güçlendirmektedir.

Kariyer yönetimi becerileri müfredatın ayrılmaz bir parçası olarak veya rehberlik faaliyetleri içinde geliştirilebilmektedir. Kariyer beceri gelişimine yönelik destek kapsamında işe arama teknikleri, profesyonel iletişim, karar alma ve davranış, özgeçmiş ve başvuru hazırlama ve iş mülakatlarındaki davranışlar olabilmektedir. Bu tip destekler çıraklık eğitimlerini öğretim ve eğitimi terk etmeyi düşünen gençler için daha cazip hale de getirebilir.

Rehberliğe Ebeveynlerin Dahil Edilmesi

Ebeveyn ve ailelerin bakış açıları ve algılarının gençlerin öğretim ve kariyer tercihleri üzerinde güçlü etkileri olabilmektedir. MEÖ ve çıraklık eğitimlerinin ikinci tercih olarak görülmesi şeklindeki algıya ebeveynlerin tercihleri, bilgi birikimi eksikliği, basmakalıp düşünceler ve önyargılar etki edebilmektedir. Üstelik, ebeveynler öğrencileri öğrenimlerini sürdürmeye ve ilgili nitelikleri elde etmek için mücadele etmeye motive etme konusunda yaşamsal rol oynayabilmektedir.

Dolayısıyla, ebeveynleri rehberlik sürecine dahil etmek faydalı olabilmektedir. Ebeveynler de çocuklarının öğreniminde daha fazla söz sahibi olmanın faydasını görmektedirler. Olayın içine girmek ebeveynlerin öğretim sistemini daha iyi anlamalarına imkan vermekte, süreci idare etme kabiliyetleri konusundaki özgüvenlerini arttırabilmektedir. Ayrıca, ömür boyun öğrenme fırsatlarını bizzat kendilerinin kovalaması ihtimalini de arttırabilmektedir.

Rehberliğin Çok Çeşitli Paydaşlarla İşbirliği İçinde Verilmesi

Kariyer rehberliği sadece rehberlik profesyoneli danışmanları ilgilendirmemektedir.



Aksine, rehberlik profesyonellerinin çok çeşitli paydaşlar ve sosyal sistemlerle (teşkilatlar, topluluklar, aileler, işverenler, istihdam kurumları, sosyal hizmet sağlayıcıları ve kurumları, öğretim sağlayıcıları v.s.) işbirlikleri ve ağlar oluşturmaları da gerekmektedir. Bu tür ağlara dayanmak suretiyle, rehberlik profesyonelleri ilgili paydaşlarla eşgüdümlü şekilde gerçekleştirilen faaliyetler sayesinde bireyleri destekleyebilmektedirler.

Birleşik Krallık'taki yasal rehberlik çerçevesi okulların öğrencilerin tümüne bağımsız kariyer rehberliği vermesini sağlamak amacıyla ulusal seviyede rehberlik kurallarının nasıl geliştirileceğinin bir örneğidir:

Öğretim Dairesi yönetim organları, okul liderleri ve personeli ve öğrenci sevk birimleri içeren yerel merciler tarafından kullanılmak üzere 2014 yılında yasal rehberliği başlattı. Yasal rehberlikte okulların (ve öğrenci sevk birimleri içeren yerel mercilerin) gençlere yönelik bağımsız kariyer rehberliği vermesinin neden gerektiği, bu alandaki resmi sorumluluklarını yerine getirmek için ne yapmaları gerektiği ve yönetim organının ve başöğretmenin okulun sunduğu rehberliğin ve desteğin şekillendirilmesindeki rolünün ne olduğu belirtilmektedir. Bu alandaki hükümet politikasını düzenleyen ve 2013 Eylül ayında Birleşik Krallık hükümeti tarafından yayınlanmış olan 'Esin Kaynağı Vizyon Bildirisi' ile ilgilidir. Yasal rehberliğe göre, 8-13 yaşlarındaki öğrencilerin tümüne bağımsız kariyer rehberliği vermek ve kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri yolunda gençlere esin kaynağı olup onları motive etmesi için tavsiye vermek ve rehberlik sağlamak okulların görevidir. Okullar büyük hedefler koyma ve çok çeşitli ve iddialı kariyerleri değerlendirme konusunda her öğrenciye yardımcı olmalıdır. Çalışma hayatı ile daha çok gerçek yaşam temaslarında bulunulması suretiyle her öğrenciye esin kaynağı olunması gelecekte hangi farklı seçimleri yapabileceklerine yardımcı olabilmektedir. Daha fazla bilgi için: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/302422/Careers_Statutory_Guidance_-_9_April_2014.pdf

Bu örnek Avrupa seviyesinde geliştirilmiş rehberlik kurallarını göstermektedir:

Avrupa seviyesinde, Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığında Yenilikçilik Ağı (NICE) Kariyer Rehberliği ve Danışmanlık Profesyonellerinin Akademik Eğitimlerine yönelik NICE Elkitabını hazırlamıştır. NICE 28 Avrupa ülkesindeki 40 yüksek öğrenim kurumundan oluşan ve Avrupa Komisyonu'ndan Ömür Boyu Öğrenme Programı kapsamında alınan mali destekle finanse edilen akademik bir ağıdır. Daha fazla okumak için,

bakınız: http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2015/11/NICE_Handbook_full_version_online.pdf

Finlandiya'daki Studyinfo.fi internet sayfası çevrimiçi rehberlik hizmetlerinin nasıl sağlanabileceğinin bir örneğidir:

[Studyinfo.fi](http://www.studyinfo.fi) internet sayfasında Finlandiya'da mevcut olan farklı nitelikler ve öğrenim kurumlarındaki programlar hakkında bilgiler verilmektedir. Bu hizmet çeşitli öğrenim seçenekleri bulmak ve çevrimiçi kayıt başvurusu yapmak için kullanılabilir. Studyinfo portalı Finlandiya Ulusal Öğretim Kurulu tarafından işletilmektedir. Studyinfo.fi sayfasında çırak almak isteyen işyerleri hakkında bilgiler de verilmektedir. Bireyler işverenlerin görmesi için kendi özgeçmişlerini de yükleyebilmektedir. Söz konusu hizmet çıraklık eğitiminin işleme için öğrencilerin ve işverenlerin birbirlerini bulmasına yardımcı olmaktadır.

Danimarka'dan alınan bu örnek zamanında müdahale etmeye ve öğrencileri MEÖ'de tutma amaçlı araçların ve iyi uygulamaların nasıl toplanıp dağıtılabilirliğini göstermektedir.



Danimarka'da öğrencilerin MEÖ'de tutulması uzun yıllardır var olan politik bir meseledir. 2005 yılında, Danimarka Eğitim Bakanlığı öğrencilerin MEÖ içinde daha fazla tutulmasına yönelik en iyi kurumsal strateji uygulamaları hakkında ulusal düzeyde bir çalışma başlatmıştır. Bu çalışma kapsamında öğrencilerin MEÖ'de tutulmasını destekleyebilecek çoklu araç ve stratejiler belirlenmiştir. "Danimarka'da Öğrencilerin Mesleki Öğretimde Tutulması: En İyi Uygulama Çalışması" adlı raporun İngilizcesinin bulunduğu adres: <http://pub.uvm.dk/2005/retention/>

İlke 14: Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerinin Kalitesinin Yükseltilmesi Suretiyle Çıraklık Eğitimlerinin Daha Cazip Hale Getirilmesi

Gençlerin öğrenmeyi cazip bulup bulmamaları öğretme ve eğitme personeliyle ilişkilerine ve bu personelin yeterliklerine büyük ölçüde bağlıdır." Çıraklık eğitiminde, öğrenciyi gözetiminde tutacak nitelikli personelin mevcut olması genellikle kalite güvencesi gerekliliklerinden birini teşkil etmektedir. Eğiticilere/eğitmenlere yönelik yeterlik gereklilikleri ise işletmelerin eğiten şirket olarak akredite olurken değerlendirilecekleri kriterlerin bir kısmını oluşturmaktadır. Çıraklık eğitimlerinin ve benzeri programların cazibesi sadece eğitim merkezindeki ve şirketteki öğrenmenin kalitesinden değil, aynı zamanda bu iki bölümün birbirleri ile nasıl bağlantılı olduklarından ve birbirlerini nasıl tamamladıklarından da etkilenmektedir (Cedefop, 2014b).

Öğretmenlerin ve şirket içi eğitmenlerle oluşturdukları işbirliğinin kalitesinin yükselmesi MEÖ'nin ve çıraklık eğitimlerinin cazibesinin artırılmasında önemli rol oynayabilmektedir. Aşağıdaki bölümlerde öğretmenlerin ve şirket içi eğitmenlerle oluşturdukları işbirliğinin kalitesinin nasıl yükseltileceğine ilişkin olarak edin kaynağı olacak fikirler ve örnekler verilmektedir (ilke 18 ve 20'ye de bakınız).

MEÖ Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimlerinin Sağlanması

MEÖ öğretmenlerinin mesleki ve pedagojik becerilerinin geliştirilmesi ve güncellenmesi çıraklık eğitimlerinin ve MEÖ'nin cazibelerinin artırılması bakımından önemlidir. MEÖ öğretmenlerinin güncellenmesi kapsamında çok çeşitli beceriler ve sahalar bulunmalıdır.

Öğretmeden öğrenmeye giden genel eğilim geleneksel olarak yalnız başlarına çalışmış olan ve bilgilerini kursiyerlerine yaymak üzerine yoğunlaşmış olan MEÖ öğretmenlerinin uygulamalarını değiştirmeleri ihtiyacını doğurmaktadır. Öğretmenlerin giderek daha fazla ekip halinde çalışmaları ve kendi öğretme uygulamalarını planlayabilmeleri, açıklayabilmeleri ve bunlar üzerinde düşünebilmeleri gerekmektedir. Öğretmen-öğrenci ilişkisi bilginin öğretmenden öğrenciye geçmesinden ibaret değildir. Bunun karşılığında, artık öğretmenler kendi öğrenmelerini geliştirmeleri konusunda öğrencilere rehberlik eden kolaylaştırıcılar olarak çalışmaktadırlar.

Öğrencilerin bireysel öğrenme tarzlarına daha fazla odaklanması öğrencilere daha bireysel rehberlik verilmesini gerektirmektedir. Öğretmenlerin öğrencilerine MEÖ içinde rehberlik yapabilmeleri için öğrencilerinin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirme yeteneğine ihtiyaç duymaktadır (Cedefop, 2004 s. 20). Birçok Üye Ülkenin MEÖ öğretmenlerine yönelik resmi pedagojik niteliklerle ilgili gereklilikleri bulunmaktadır. Örneğin, Danimarka MEÖ kurumlarındaki tüm öğretmenlerin 2020 itibarıyla pedagojik diploma programını tamamlamış olması gerektiğine karar vermiştir (ReferNet, Danimarka, 2015). Bakınız <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/denmark-large-skill-boost-vocational-teachers>



Mesleki Becerilerin Sürekli Güncellenmesi

Hızlı endüstriyel ve teknolojik değişimlerden dolayı, MEÖ öğretmenlerinin kendi mesleki beceri ve bilgi birikimlerini sürekli güncellemeleri, bu güncellemelerden ne öğrendilerse MEÖ sisteminden çıkan kursiyerlerin hemen kullanabilecekleri becerilere sahip olmalarını sağlamak amacıyla kendi öğretim programlarına bunları katmaları gerekmektedir. Birçok Üye Ülkede, öğretmen ve eğitimlere yönelik iş başında öğrenme yöntemi öğretmen ve eğitimci eğitiminin artık standart bir bileşeni olup, öğretmenlerin öğretmenlik yaptıkları alanlardaki kendi becerilerini geliştirmelerine ve bunlara çalışma dünyasından doğrudan edinilen tecrübeleri katmasına imkan sağlamaktadır. (Cedefop, 2004, s.22)

MEÖ Öğretmenlerinin İşyeriyle Olan Bağlantıların Kurulmasında ve Sürdürülmesindeki Kilit Rolü

Günümüzde mesleki yönden yeterli bir MEÖ öğretmeni olmak çalışma dünyasının taleplerini ve bu talepleri karşılamak isteyen öğrencinin hangi mesleki becerileri geliştirmesi gerektiğini bilmek anlamına gelmektedir. Okullarla işletmeler arasındaki işbirliği çıraklık eğitimlerinin iyi kalitede olması bakımından önemli olup, aynı zamanda öğretmenlerin mevcut pratik uygulamalar hakkındaki bilgi birikimlerini geliştirmelerine ve eğitimcilerin genel pedagojik beceri ve yeterliklerini iyileştirmelerine hizmet edebilmektedir. Öğretmenler işyeriyle olan bağlantıların kurulmasında ve sürdürülmesinde kilit rol oynamaktadırlar. Öğretmenlere bu işbirliği için teşvik edilebilecekleri ve bunu kurup sürdürmeleri için gereken araç ve yöntemlerle donatılacakları eğitimler verilmelidir. (Cedefop, 2004 s. 24)

Öğretmenlerin Öğrenciler Arasında Girişimcilik Tutku ve Ruhunu Teşvik Etme Kabiliyetlerinin Güçlendirilmesi

Gençlerin çalışma dünyasına cezbedilmesi ve hazırlanması için öğretmenlerin öğrenciler arasındaki girişimciliği ve işletme bilincini teşvik etme üzere koçluk yeterliklerine sahip olması gerekmektedir. Örneğin, beş ülkeden (FI, ES, UK, LT ve NL) ortak kuruluşların dahil olduğu E-DECO projesi yenilikçi öğretim metodolojilerinin ve MEÖ öğretmenlerinin girişimcilik ve işletmecilik bağlamında koçluk ve elektronik koçluk becerilerini geliştirmek suretiyle bu öğretmenlerin yeterliklerini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Adam Europe, 2013).

MEÖ Öğretmeni Olmanın Cazibesinin Arttırılması

Çıraklık eğitimlerinin ve MEÖ'nin gelecekteki mükemmelliği ileride beceri sahibi ve motive MEÖ öğretmenlerin ne kadar olduğuna bağlıdır. Birçok Üye Ülke öğretmen nüfusunun yaşlanması sorunu ile yüz yüze olduğundan, MEÖ öğretmenliği mesleğinin cazip kılınmasını ve en nitelikli kişilerin bu mesleğe çekilmesini sağlamak üzere politikalar devreye sokulması önem arz etmektedir (Cedefop, 2004 p. 25).

Son dönemde yapılan bir çalışma birçok Avrupa ülkesinin genelde öğretmenlik mesleğinde nitelikli insan eksikliği ile yüz yüze olduğuna ve mesleğin daha cazip hale getirilmesine yönelik inisiyatifler devreye sokulması gerektiğine işaret etmektedir. Söz konusu çalışmada mesleğin cazibe ve imajının nasıl iyileştirileceğine yönelik tavsiyeler sunulmaktadır. Örneğin, öğretmenin kariyeri boyunca mesleki gelişimini sürdürmesinin zorunlu ve ücretsiz olması tavsiye edilmektedir. En verimli öğretmenlerin maaşlarını arttırılması teşvik edilmelidir (Avrupa Komisyonu, 2013a).



Macaristan'dan alınan bu örnek MEÖ öğretmenlerinin becerilerini güncelleme sürecinin nasıl organize edilebileceğini göstermektedir.

2010 yılında, Macaristan uygulamaya geçirdiği bir projeyle MEÖ okullarında uzun süredir (yaklaşık 10 yıldır) çalışan meslek öğretmen ve eğitimcilerine ticari kuruluşlarda veya fabrikalarda çalışma ve böylece kendi sahalarında kullanılmakta olan en güncel teknoloji ve yöntemler hakkında bilgi sahibi olma şansı vermiştir. Kamu Eğitim Yasası kapsamındaki kuruluşlarda istihdam edilen öğretmen ve eğitimcilerin hizmet içi eğitim görmeleri zorunludur. Söz konusu yasa her yedi yılda bir en az 120 saat öngörmektedir. Eğitim giderlerinin %80'ini devlet karşılamaktadır. Bunun yerine, yüksek öğrenim yapılması (örneğin, lisansüstü uzmanlaşma programı çerçevesinde pedagoji meslek sınavının - pedagógus szakvizsga - verilmesi) ve uluslararası hizmet içi öğretmen eğitimi programlarına katılması (çalışma ziyaretleri) da bu yükümlülüğün yerine getirilmesi anlamına gelebilecektir. Bakınız http://www.cedefop.europa.eu/files/4103_EN.pdf.

İlke 15: Mesleki Eğitim ve Öğretim ve Çıraklık Cazibesinin Geniş Kapsamlı Bilinçlendirme Faaliyetleri ile Arttırılması

MEÖ'nin cazibesinin arttırılması Kopenhag Sürecinin 2002 yılındaki başlangıcından beri Avrupa politika hedeflerinden biridir. Uygulamaya geçirilmiş olan en tipik inisiyatifler şunlardır:

- MEÖ odaklı öğretim ve kariyer fuarları;
- Beceri yarışması veya yarışmaları;
- Gençleri MEÖ'ye çekme kampanyaları;
- Yetişkinleri MEÖ'nin faydaları konusunda bilinçlendirme kampanyaları;
- İşletmeleri MEÖ sağlama veya MEÖ'ye yatırım yapma konusunda teşvik etme kampanyaları. (Kaynak: Cedefop, 2012c s. 19).

Yukarıda değinilen faaliyetlere ek olarak, birçok ülke gençlerin öğretimle ilgili tercihlerini desteklemek ve onları bilgilendirmek amacıyla zorunlu öğretime MEÖ unsurları entegre etmişlerdir. Ayrıca, MEÖ kurumları ile çalışma dünyası arasındaki bağlantılar güçlendirilmiştir. En tipik inisiyatiflerin bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Öğretim tercihlerini destekleme amacıyla zorunlu öğretime entegre edilen MEÖ öğeleri;
- Zorunlu öğretim ile MEÖ arasındaki işbirliği;
- Zorunlu öğretimdeki öğrencilere yönelik (simüle edilmiş) iş tecrübesi;
- MEÖ öncesi çalışma tecrübesi / 'denemeler';
- Çalışma tecrübesini entegre etme amacıyla zorunlu öğretimdeki öğretmenlere eğitim verilmesi;
- Zorunlu öğretim içindeki çalışma tecrübesini düzenleyen hizmetler. (Kaynak: Cedefop, 2012c, s. 20).



Birçok Üye Ülke gençlere yönelik kampanyalarını halihazırda düzenlemiş durumdadırlar. Çoğu durumda, genel olarak MEÖ'yi teşvik etmekte olup, Fransa, Avusturya, İsveç ve Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve İskoçya) çıraklık eğitimlerini özellikle teşvik eden ülkeler arasında yer almaktadır.

BMEÖ farkındalığını arttırmaya yönelik bilinçlendirme faaliyetlerinde, aday öğrenci kilit elçi durumundadır. Eldeki kanıtlar BMEÖ'nin işgücü piyasasına uygunluğu ile BMEÖ'nin tamamlanmasından sonra istihdam edilme ihtimali MEÖ'nin nasıl algılandığına ilişkin en önemli faktörlerdendir. Dolayısıyla, mevcut kampanya ve iletişim çalışmalarında genellikle ilgili alanlarda elçi olarak çalışan öğrenciler ve/veya kişiler kullanılmaktadır. Örneğin Danimarka'da 'Gençten Gence' adlı inisiyatifte çıraklar rol model olarak kullanılmaktadır (aşağıdaki Danimarka örneğine bakınız).

MEÖ Hakkındaki Basma Kalıp Düşünceler ve Önyargılar İle Mücadele

MEÖ ve çıraklık eğitimlerinin cazibesini sadece bunların kendi kaliteleri değil, aynı zamanda genel sosyal ve kültürel normlar etkilemektedir. Gençler BMEÖ hakkında örneğin geleneksel mesleklerdeki teknolojik değişimleri veya yeşil enerji, medya ve spor gibi alanlardaki yeni meslekleri yansıtmayan modası geçmiş fikirleri olabilecek ebeveynlerinden etkilenmektedirler. MEÖ ve çıraklık eğitimlerinin cazibelerinin artırılması için sosyal ve kültürel normlara da etki edilmesi gerekmektedir.

Bilinçlendirme faaliyetleri MEÖ ve çıraklık eğitimleri hakkındaki baskın basmakalıp inanış ve önyargılarla mücadele edilmesi gerekebilmektedir. Birkaç bilinçlendirme faaliyeti örneği aşağıda yer almaktadır:

Beceri Yarışmaları

Bazı ülkelerde (örneğin Finlandiya, Norveç) elde edilen kanıtlar gittikçe popüler hale gelen beceri yarışmalarının MEÖ'ye kayıt yaptıranların sayısının artmasına yardımcı olduğuna işaret etmektedir. Örneğin, öğrenciler gözlemediklerinin kariyer fuarlarında sunulanlardan daha gerçek olduğunu düşünme eğilimindedir. Bu nedenle beceri yarışmaları becerileri vurgulayarak, katılımcıların mesleki sahadaki ilgisini arttırarak ve seçtikleri alandaki yeterlikleri geliştirerek MEÖ'nin cazibe ve kalitesini arttırabilmektedir. Yarışmalar becerilerin 'vitriini' olup, gençlere mükemmelliği amaçlamaları yönünde esin kaynağı olmak ve girişimciliğe cesaretlendirmek üzere tasarlanmaktadır. Aynı zamanda işverenlere, eğitim sağlayıcılara ve topluma da faydalı olmayı amaçlamaktadırlar. Üstelik, işgücü piyasasına geçişi kolaylaştırabilmektedirler, zira okul, öğrenciler ve çalışma yaşamı için buluşma noktası görevi görmektedirler. Etkili olmaları için beceri yarışmalarının tek başına gerçekleştirilen etkinlikler olmamaları gerekir. Bunun yerine, büyük stratejinin parçasını oluşturan diğer politikalarla bağlantılı olmalıdırlar. Ulusal beceri yarışmalarına ilaveten, EuroSkills ve WorldSkills yarışmalarına katılımı da bulunması da başka beceri alanlarından bir şeyler öğrenme fırsatları yaratmaktadır.

Çalışma 'Denemeleri' İçeren Kariyer Rehberliği

Kariyer rehberliğinin gençlere sürdürülebilir öğretim tercihleri yapmalarında yardımcı olması önemlidir. Gençlerin çalışma durumunu gerçekçi bir şekilde denemesine imkan veren bir araçtır. Örneğin Almanya'da 'çalışma denemelerinin' MEÖ'ye geçişi kolaylaştırma konusunda etkili oldukları gösterilmiştir. Öğrencilere kendi öğrenme ihtiyaçlarının ne olduğunu anlamalarında yardımcı olmuştur.



Gözetimli Çalışma

Birçok genç kovalamayı düşündükleri meslek ve kariyerler hakkında basma kalıp düşüncelere ve önyargılara sahip olabilmektedir. Gençlerin sağlam temellere dayanan kararlar almalarına imkan sağlamak bakımından, 'gözetimli çalışma' gençlerin çalışmayı gerçekçi şekilde tecrübe etmeleri için uygulanabilir bir yol olabilmektedir (aşağıdaki Norveç örneğine bakınız).

İlgili Paydaşların Tümünü İçeren Bilinçlendirme Faaliyetleri

MEÖ çok değişik hedef gruplara ve işgücü piyasalarına yönelik olan çok sayıda zanaatı içeren çok yönlü bir sistemdir. Dolayısıyla, etkili olabilmeleri için bilinçlendirme faaliyetlerinin hem ulusal hem de sektör seviyesinde gerçekleştirilmesi ve koordine edilmesi, sosyal paydaşları (aşağıdaki Finlandiya örneğine bakınız), zanaat örgütlerini ve öğretim sağlayıcıları içermesi gerekir. Ayrıca, Polonya örneği bölgesel seviyedeki hükümet kuruluşlarının ve işverenlerin bilinçlendirme faaliyetleri geliştirilmesine nasıl dahil edilebileceklerini göstermektedir.

Danimarka'daki 'Gençten Gence' kampanyası gençlerin MEÖ'yi gelecekteki kariyerlerine yönelik seçeneklerden biri olarak düşünmelerini sağlamayı amaçlayan bilinçlendirme faaliyetlerine bir örnektir.

Birleşik Endüstri Zanaat Komiteleri Müsteşarlığı (Industriens Uddannelser) 2008 yılında 'Gençten Gence' kampanyasını başlatmıştır. Söz konusu kampanyada halihazırda çıracılık eğitiminde olanların rol model yapılması, bunların kendi öğretim tercihleri ve çıracı olarak şirketteki ve meslek okulundaki günlük yaşamları hakkında konuşmak üzere son sınıf öğrencilere ziyarete gönderilmesi amaçlanmıştır. Bununla gençlerin MEÖ'yi gelecekteki seçeneklerinden biri olarak geçmişte olduğundan daha geniş bir kapsamda düşünmeleri amaçlanmıştır. Daha fazla bilgi için: <http://youthtobusiness.dk/da/>

Norveç'teki gözetimli çalışma programı herhangi bir inisiyatifin gençlere sağlam temellere dayanan tercihlerde bulunmaları için kariyerde izlenecek yollar hakkında fikir verebilecek şekilde nasıl düzenleneceğini gösteren bir örnektir:

Gözetimli çalışma programı 14 ve 15 yaşlarındaki öğrencileri hedeflemektedir. Program üç aşamaya ayrılmıştır. İlk olarak, her öğrenci çalışan bir aile üyesini gölgesi gibi takip eder. Böylece öğrenci tanıdığı birinin kariyeri hakkında fikir sahibi olur, bu da işgücü piyasasıyla kendisine daha aşina ve daha az korkutucu bir yoldan tanışmasını sağlar. İkinci olarak, öğrenci tanımadığı birini gölgesi gibi takip eder, hem daha önce üzerinde düşünmemiş olabileceği bir kariyer hakkında bilgi sahibi olması hem de iletişim becerilerini geliştirmesine imkan sağlanmış olur. Son aşamada ise, öğrenci üzerinde düşündüğü öğrenim rotasını takip etmiş olan yaşça daha büyük bir öğrenciyi gölgesi gibi takip eder. Bir bütün olarak bakıldığında, bu aşamalar öğrencinin yaptığı işler ve araştırdığı kariyerler hakkındaki önyargılarını sorgulamasına neden olabilir (Cedefop, 2011c). Bakınız http://www.cedefop.europa.eu/files/5514_en.pdf.

Polonya'daki Mesleki Eğitim ve Öğretimin Desteklenmesine Yönelik Eylem Planı gençlerin MEÖ'yi gelecekteki seçeneklerinden biri olarak görmesini sağlama amacı güden bilinçlendirme faaliyetinin nasıl geliştirileceğine ilişkin bir örnektir:

Polonya'da bölgesel eğitim müfettişleri özel ekonomik bölgelerde yer alan işverenlerle bir araya gelmişler ve hep birlikte Mesleki Eğitim ve Öğretimin Desteklenmesine Yönelik Eylem Planını hazırlamışlardır. Söz konusu plan 2015 yılının Mart ve Haziran ayları arasında uygulanmıştır.



Plan uyarınca şu eylemler gerçekleştirilmiştir: Okul ve şirketlerde açık günler düzenlenmiştir; öğrenciler ve ebeveynleri için bilgilendirme kampanyaları yapılmıştır; farklı mesleklerin kendilerine özgü özelliklerini görmeleri için öğrencilerin şirketleri ziyaret etmeleri sağlanmıştır; işverenler kariyer fuarlarına katılmıştır; alt ikincil okulların öğrencileri ile konferans ve toplantılar düzenlenmiştir; öğrencilere yönelik yarışmalar yapılmıştır.

Finlandiya'dan alınan bu örnek hükümetin mali destek sağlamak suretiyle MEÖ'nin imajını iyileştirmek amaçlı kampanyaları sektör örgütlerinden birinin kampanyayı yürütmesine izin vererek nasıl düzenleyebileceğini göstermektedir:

Finlandiya Eğitim ve Kültür Bakanlığı MEÖ'nin belirli bir sahadaki (metal işleri ve makine, doğanın ve çevrenin korunması, teknoloji, ulaştırma hizmetleri, inşaat ve gayrimenkul bakım hizmetleri) imajını iyileştirmek amacıyla çeşitli kampanyalar için sosyal paydaşlara mali destek sağlamıştır veya sosyal paydaşlar bu türden kendi kampanyalarını kendileri yapmışlardır. Örneğin, Finlandiya Teknik Temizlik Birliği (SSTL) yönetiminde temizlik hizmetleri sektöründe birkaç kampanya gerçekleştirilmiştir. İlk olarak Tuunaa Duunis kampanyası gerçekleştirilmiş olup, bu kapsamda 2005 ila 2007 yılları arasındaki dönemde gençler arasında temizlik sektörünün cazibesini arttırmak amacıyla pilot bir proje yürütülmüştür. Söz konusu kampanya öğrenci ve işçi açığını kapatmak üzere başlatılmıştır. Gençlerin temizlik işlerini zor ve pis, dolayısıyla kendilerine uygun olmayan işler olarak gördükleri dar bir bakış açısına sahip oldukları görülmüştü. Bu yüzden, kampanyada bu işlerin çeşitliliği, çalışma ortamları ve sektörün sunduğu ilerleme fırsatları üzerinde durulmasına çalışıldı. Genellikle, belirli sektörlerle yönelik kampanyalar ulusal eğitim ve öğretim kurulları (belirli sahalara özel 34 kurul) içinde yer alan çalışma grupları ve MEÖ'yi planlamak ve geliştirmek üzere kurulan üç taraflı kurullar içinde tasarlanmaktadır.

(Kaynak: Cedefop ReferNet Finlandiya (2011), Avrupa'da MEÖ: Finlandiya ülke raporu.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_FI.pdf).

İŞ BAŞINDA ÖĞRENMEDE KALİTE GÜVENCESİ



"Çıraklık eğitimi kalite güvence koşulları üzerinde her seviyede üzerinde mutabakat sağlanmalı, ...gerek çeşitli paydaşların görev ve sorumlulukları, gerekse bunlar arasındaki işbirliği mekanizmaları açık bir şekilde tanımlanmalıdır."

"... araştırmanın MEÖ sisteminde sistematik olarak kullanılması ve paydaşlar tarafından tanınması çok önemlidir. "

"Katılan tüm taraflar arasında somut işbirliği olması ... çıraklık eğitimlerinin kaliteli olması için temel önkoşuldur...-

"Değerlemenin ... öğrenme çıktıları veya beklentileri anlamındaki amacı tüm taraflar için açık ve şeffaf olmalıdır. "

"Kalite güvence sistemleri MEÖ okulları, çıraklar ve şirket içi eğitimler arasında sistematik geri bildirim mekanizmaları olmasını sağlamalıdır."



4 İş Başında Öğrenmede Kalite Güvencesi

İlke 16: Sistematik Geribildirim Sağlamak Amacıyla Sistem, Sağlayıcı Ve Şirket Seviyesinde Çıraklık Eğitimi Kalite Güvencesine Yönelik Net Bir Çerçeve Sağlanması

Çıraklık sistemlerinin düzenlenmesi amacıyla hukuki çerçevenin olması gerektiği açık olmakla birlikte, kalite güvencesinin bu tür bir çerçevenin ne kadarını net bir şekilde oluşturacağı o kadar açık değildir. Dolayısıyla, birinci ilke kalite güvencesinin ulusal mevzuat ve toplu sözleşmeler gibi çeşitli düzenleme şekilleri içinde uygun şekilde yansıtılması ihtiyacına ilişkindir. Bununla tüm seviyelerdeki düzenlemelerin kast edildiğini söylemeye gerek yoktur; ulusal bağlama uygun olmalıdır, sadece doğru koşulların belirlenmesinden ibaret değildir, aynı zamanda bunların müştereken kabul edilmesi ve uyulmasıyla ilgilidir. Bu bağlamdaki özel bir zorluk da okul ve şirketlerdeki farklı kalite kültürlerinin kabul edilmesi ve fazlasıyla buyurgan ve ayrıntılı çerçeveler dayatmaktan çok, bunların kendilerine özgü kalite kültürlerini geliştirme gayretlerinin desteklenmesidir. Bu durum iş sektörleri ve profesyonel topluluklar için bunların kendi kendine organize olma yeteneklerinin tanınması ve bunlara çıraklık eğitiminde kalite güvencesini kendi kalite konseptlerine göre gerçekleştirme imkanının verilmesi anlamına gelmektedir.

Ulusal Mevzuata, Toplu Sözleşmelere ve/veya Diğer Düzenlemelere Yönelik Olan ve Ulusal Bağlama Uygun Kalite Güvencesi

Çıraklık eğitimi kalite güvence koşulları üzerinde her seviyede (politika yapıcılar, endüstri, MEÖ sağlayıcıları) üzerinde mutabakat sağlanmalı, gerek çeşitli paydaşların görev ve sorumlulukları, gerekse bunlar arasındaki işbirliği mekanizmaları açık bir şekilde tanımlanmalıdır. Bu itibarla, kalite güvencesi ülkelerin MEÖ yönetim çerçevelerinin de bir parçasıdır (bakınız Yönetişimde Rehberlik Çerçevesi ve Sosyal Paydaşların Katılımı). Kalite güvencesinin (planlama, uygulama ve iyileştirme süreçlerinden oluşan bütün bir kalite döngüsü olarak) ulusal kalite güvence kültürüne de uygun olması gerekir. Bazı ülkeler kalite sağlamaya çalışırken kontrol ve muayeneye daha fazla önem verebilmekte, başka ülkeler ise kendi kendine değerlendirme üzerinde daha fazla durmaktadırlar.

Kalite Güvence Prosedürlerinin Oluşturulması ve Güven ve Şeffaflık Sağlanması

Kalite güvence sistemleri MEÖ okulları, çıraklar ve şirket içi eğitmenler arasında sistematik geri bildirim mekanizmaları olmasını sağlamalıdır. Sonrasında, okul kurul ve komiteleri ve şirket temsilcileri verilen eğitimleri iyileştirmek amacıyla okul ve/veya şirketlerde gerçekleştirilecek eylemleri tespit etmeli ve bunları gerçekleştirmelidir. Veri toplanıp analiz edilmesine ve bu verileri kullanma yönündeki (sınırlı) kapasiteleri nedeniyle MEÖ sağlayıcılarına, bölgesel ve yerel mercilere destek verilmesine yönelik uyumlu bir sistem olması konusuna özel önem verilmelidir. Bu amaçla, kaliteyi takip etme amaçlı özel göstergeler Avrupa seviyesinde (örneğin, MEÖ programlarını tamamlama oranı veya öğrencilerin memnuniyet oranları; ayrıntılar için EQAVET Çerçevesine bakınız) ve birçok ülke tarafından geliştirilmiştir. Ancak, MEÖ'ye yönelik kalite güvence prosedürlerini çıraklık tipi eğitim programlarına uygularken, şirket temelli eğitimin yeteri düzeyde ele alınıp alınmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Öğretim alanında yer alan birçok kalite güvence sistemi öğrencilerden gelen geribildirime odaklanırken, çıraklık sistemlerinde sistemin iyileştirilmesi açısından şirket içi eğitmenlerden gelen geribildirimler de çok önemlidir.



Çıraklık eğitime yönelik kalite sisteminin MEÖ'ye yönelik genel bir kalite çerçevesinin parçası olması gerekirken, aynı zamanda şirket temelli öğrenmenin belirli gerekliliklerine de uyarlanması gerekir.

Kapsama Alınabilirliği Destekleyen ve Eşitliği Sağlayan Kalite Güvence Prosedürleri

Kapsama alınabilirlik ve eşitlik diğer üç rehberlik çerçevesinde de (yönetişim, cazibe ve şirket desteği) önemli kabul edilen çapraz konulardır. Ancak, değerlendirme ve sertifikalandırma söz konusu olduğunda, bu konular ayrımcılık ortaya çıkabileceğinden dolayı çok daha önemli hale gelmektedir. Dolayısıyla, kalite güvence prosedürlerinin kapsama alınabilirlik ve eşitlik bakımından ne kadar hassas oldukları kontrol edilecektir. Değerleme özel ihtiyaçları olan kişilere göre uyarlanmış mı? Değerlendiriciler belirli gruplara ayrımcılık yapıyor mu? Azınlıkların sesleri ve ihtiyaçları çeşitli geribildirim sistemlerinde yeterim kadar yansıtılıyor mu? Değerlemede alınan kararlara itiraz etmeye yönelik resmi prosedürler mevcut mu?

Avusturya'daki 'Qualitätsmanagement Lehre-QML' çırak sınavlarına yönelik kalite yönetiminin ulusal seviyede nasıl organize edilebileceğini göstermektedir:

'Qualitätsmanagement Lehre-QML' çıraklık sınavı sonuçlarını sistematik olarak takip etmektedir. Çıraklık ofisleri tarafından toplanan veriler kullanılarak çıraklığı terk ve tamamlama oranlarının, bunların çıraklık final sınavına girmemiş olanlardaki paylarının ve çıraklık bitime sınavının olumlu ve olumsuz sonuçlarının istatistikleri çıkarılmaktadır. Sonuçlar sektörel örgütlerin katıldığı ve ulusal ve bölgesel seviyelerde oluşturulan çıraklık danışma kurullarında ele alınmakta ve analiz edilmektedir. Alınan tedbirler meslek standartlarında, danışmanlık faaliyetlerinde, çırakları destekleme tedbirlerinde, öğretim malzemelerinin geliştirilmesinde ve sağlanmasında veya çıraklık bitirme sınavının iyileştirilmesinde reform sonucunu verememiştir (Cedefop, 2015b; REFERNET-Avusturya/IBW, 2014).

İspanya'dan alınan bu örnek şirket içi eğitime yönelik kalite güvencenin yerel seviyede MEÖ okulu/eğitim merkezi tarafından nasıl düzenlenebileceğini ve ana kalite parametrelerinin nasıl organize edilebileceğini tanımlamaktadır:

İspanya'dan San José de Calasanz şirket içi eğitimin sonunda şirket eğitimcileri tarafından doldurulan bir anket kullanılmaktadır; yüksekokul ise bunu verilen eğitimi gözden geçirmek için kullanmaktadır. Dört bölümden oluşmaktadır: 1) Öğrencilerin çapraz yeterliklerinin ölçülmesi; 2) Organizasyonel yönler (MEÖ sağlayıcısı ile şirket arasındaki işbirliği ile ilgili); 3) Öğrencilerin teknik yeterliklerinin ölçülmesi (öğrencileri şirket içi eğitime daha iyi hazırlamak için teknik eğitimlerde hangi bilgilerin ve meslek yeterliklerinin, yazılımların, ekipmanların v.s.'nin güçlendirilmesi gerektiği dahil); 4) Şirket tarafından yapılan genel değerlendirme ('geçti/kaldı'). Ayrıca, okuldaki eğitim sürecinde ele alınması gereken yeni gelişen/ortaya çıkan yeterlik gereklilikleri hakkındaki öneriler ve benzeri gözlemler de dahil edilmektedir (Cedefop, Forthcoming-b).

İsveç'teki İsveç Okulları Denetim Kurulu MEÖ okullarındaki kalite güvencenin ulusal seviyede nasıl organize edilip, merkezi bir kamu makamı tarafından nasıl işletileceğinin bir örneğidir.

İsveç Okulları Denetim Kurulu zorunlu öğretim ve üst ikincil seviye okullarında düzenli denetimler yapmaktadır.



Düzenli denetimlere ilaveten, Denetim Kurulu ayrıca kalite denetimleri yapmakta, bu denetimler sırasında iyi tanımlanmış ilgi alanlarına odaklanılmakta, her projede 30-40 okulluk birer örneklem hedef alınmaktadır. 2012 tarihli hükümet kararı uyarınca, kurum kendi kapasitesini iş başında öğrenmeyi (İBÖ) denetleyecek şekilde geliştirmiştir. Son yıllarda üç adet kalite denetim projesi raporlanmıştır. Örneğin, 2011 yılına ait 'İşyeri Temelli Öğretim: Pratik Uygulama' başlıklı rapor meslek programlarının İBÖ eğitimcilerinin kendi görevleri ile ilgili olarak bilgilendirilmeleri ve hazırlanmalarına yönelik çalışmaların yoğunlaştırılması ve öğrencileri İBÖ içeriğine ve öğretimin amaçlarının ne olduğuna hazırlanması gerektiğine ilişkin kanıtlar sunmuştur. (İsveç'i temsil eden ET2020 MEÖ Grubu; ayrıca bakınız www.skolinspektionen.se).

Avusturya'daki Emsal Değerlendirme hizmeti kalite değerlendirme ve geliştirme prosedürlerinin nasıl düzenlenebileceğine ilişkin bir örnektir:

MEÖ okulları sektörüne yönelik Akran Değerlendirme hizmeti okulun bulunduğu yerdeki kalite gelişiminin desteklenmesi amacıyla Avusturya MEÖ Kalite İnisiyatifi (QIBB) tarafından sağlanmaktadır. Akran değerlendirme sürecinin başlıca özelliği dış uzmanlardan (akranlardan) oluşan bir ekibin okul tarafından belirlenmiş kalite alanlarını değerlendirmeye davet edilmesidir. Akran değerlendirme süreci tamamlandığında, akranlar okula sözlü geribildirim ve yazılı rapor vermektedir. Akran değerlendirmesi yapma kararı okul yönetimi tarafından alınmakta olup, isteğe bağlıdır (ayrıntılar için bakınız <https://www.qibb.at/de/English>).

Portekiz'den alınan bu örnek kalite güvence sistemi teşekkülünün hukuki çerçevenin nasıl yasalaştırılabileceğini göstermektedir:

20 Haziran tarihli 92/2014 sayılı kanun hükmünde kararname meslek okullarının EQAVET eğitim süreçleri çerçevesi ve öğrencilerden elde edilen sonuçlar doğrultusunda kalite güvence sistemleri uygulamaya sokmasını şart koşturmuştur. Her ne kadar yeni kararnamenin kapsamı meslek okulları ile sınırlı olsa da, eğitim süreçlerinin ve öğrencilerden/kursiyerlerden elde edilen sonuçların sürekli iyileştirilmesi bağlamında kalite güvence sistemlerinin uygulamaya geçirilmesi MEÖ sağlayıcıların tümü için stratejik niteliktedir. Bu bağlamda, kalite güvenceyi uygulamaya geçirme sürecinin aşamalı olarak MEÖ sağlayıcılarının tümünü kapsamaması gerekmektedir. MEÖ eğitim süreçlerinde kalite güvence sistemlerinin uygulanmasının teşvik edilmesi, takip edilmesi ve desteklenmesi konusunda yetkilendirilmiş olan kurum Ulusal Nitelik Belirleme ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumu'dur (ANQEP). Söz konusu kurumda halen devam etmekte olan bir proje kapsamında, meslek okullarının 1) EQAVET çerçevesi doğrultusundaki bir kalite güvence modelini benimsemeleri veya mevcut modellerini EQAVET Çerçevesine uyarlamaları (2015 sonuna kadar) ve 2) EQAVET Çerçevesi doğrultusunda kalite güvence sistemi uygulamaya sokmuş olmaları (2016 sonu itibarıyla) gerekmektedir. (Kaynak: Portekiz'i temsil eden ET2020 MEÖ Grubu, ayrıca bakınız <http://www.qualidade.angep.gov.pt>)

İlke 17: Mesleki Eğitim ve Öğretim Program İçeriklerinin Şirketlerin ve Toplumun Değişen Beceri İhtiyaçlarına Duyarlı Olmasının Sağlanması

Yönetişimdeki genel konulardan biri sistemlerin veya kurumların değişime nasıl tepki verdikleri ve ayak uydurduklarıdır.



Bir taraftan bu konu MEÖ'nin işgücü piyasasına veya genel olarak topluma yönelik aşamalı değişim (örneğin, meslek standartlarının ve müfredatların yenilenmesi) anlamındaki çözüm oluşturma yeteneğine işaret edebilmekteyken; Öte taraftan da, genel olarak sistemin kurumsal reformlar anlamında değişime açıklığını ifade edebilmektedir. Değişim nedenleri dış kökenli olabilmekte (örneğin, yüksek genç işsizliği) veya sistemle birlikte gelebilmektedir (geçirgenliğin daha iyi olması ihtiyacı). Değişimin anlaşılması ve bilinçli şekilde yönetilmesi hem MEÖ sistemlerinin sürekli takip edilmesini, hem de başlatılan değişimlerin değerlendirilmesinden ders alınmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla, araştırmanın MEÖ sisteminde sistematik olarak kullanılması ve paydaşlar tarafından tanınması çok önemlidir. Böyle sistematik, kanıta dayalı bir MEÖ politikası yaklaşımı aşağıdakilere işaret edebilir:

- geliştirilen yeni öğretim ve meslek standartlarının kanıta dayalı olması;
- MEÖ reformlarının değerlendirilmiş olması,
- çırakların, çıraklık yerlerinin ve beceri ihtiyaçlarının gelişimine yönelik düzenli tahminler yapılması;
- sonuçların (örneğin, tamamlanan çıraklık eğitimi sayısı, geçiş oranları, istihdam v.s.) düzenli şekilde takip edilmesi ve raporlanması.

Bu tür bir değerlendirmede öğrenci ihtiyaçlarının sesinin duyulması gerektiğini belirtmek gerekir. Dolayısıyla, çözüm oluşturma yeteneği söz konusu olduğunda, konu sadece işgücü piyasası ihtiyaçları ve mezunların işgücü piyasasına nasıl gireceği konusunda çözüm oluşturma yeteneğinden ibaret olmayıp, öğrencilerin ve genel olarak toplumun ihtiyaçları için de çözüm oluşturma yeteneğinden bahsedilmektedir.

Düzenli Takip ve Değerlendirme Mekanizmaları

Çıraklık piyasasının (çıraklık başvurusu yapanların ve çıraklık pozisyonlarının) düzenli şekilde takip edilmesi gerektiğinde gecikmeden müdahalede bulunulması bakımından önemli bir unsurdur. Buna çıraklık pozisyonlarına ilişkin kısa vadeli arz ve talep tahminleri de dahil olabilir. Sistemlerde yapılacak büyük değişim veya reformlar değerlendirmeye tabi tutulmalı, yeni planlanan değişiklikler ise fizibilite etütlerine ve etki değerlendirmelerine tabi tutulmalıdır. Örneğin, İspanya'nın bazı bölgelerinde son dönemde ikili mesleki eğitime yönelik farklı pilot projeler uygulanmış olup, mevcut yönetmeliğin gözden geçirilme sürecini başlatmak amacıyla bunların değerlendirilmesi için girilen zahmete değecektir (Cedefop, Forthcoming-a).

Beceri İhtiyaçlarının ve İşgücü Piyasasında Eğilimlerin Düzenli Şekilde Öngörülmesi

Beceri ihtiyaçlarının öngörülmesi işgücü piyasası için çözüm oluşturma yeteneğinin güçlendirilmesine yönelik bir başka önemli yol olabilmektedir. Avrupa'daki birçok ülke beceri ihtiyaçlarının tahmin edilmesine ve öngörülmesine yönelik sistemler tasarlamışlardır. Avrupa seviyesinde de, yeni enstrümanlar geliştirilmektedir (örnek olarak Cedefop'un Avrupa Beceriler Panoraması ile ilgili faaliyetlerine bakınız). Ancak, ekonomik tahminlere ve beceri tahminlerine yönelik ulusal sistemler MEÖ planlamaları ile çoğu zaman yeterli düzeyde ilişkilendirilmemiş olmakta, bunun sonucunda da MEÖ içeriğinin tasarımı için gereken girdiyi sağlayamamaktadırlar. Mevcutta beceri tahminleri olan ülkelerin bu faaliyetlerini MEÖ müfredat ve standartlarının tasarımına katılan paydaşlara daha iyi uyarlamaları gerekmektedir. Beceri tahmin sistemi tasarlama sürecinde olmayan ülkelerin bu paydaşların ihtiyaçlarını dikkate almaları gerekmektedir.

Mesleki programların tamamlanması birkaç yıl almaktadır; bu nedenle, eğitim programı hakkında alınacak kararlarla MEÖ mezunlarının işgücü piyasasına girmeleri arasında belirli bir zaman geçmektedir. İşgücü piyasası hakkında öngörüle bulunmanın karmaşık bir iş olmasından dolayı, nicel beceri tahminlerinde her zaman bir miktar belirsizlik olmaktadır.



Dolayısıyla, nicel tahminlerin nitel değerlemelerle, örneğin meslek profillerinde beklenen nitel değişimlerin yorumlanmasına şirketleri dahil ederek, tamamlanması gerekmektedir.

Güçlü Bir MEÖ Araştırma Topluluğu Kurulması

MEÖ araştırmaları birbiriyle ilişkili araştırma sistem değişiklikleri ve pilot projeler şeklinde organize edilebilmekte olup, öngörmeli MEÖ araştırmaları de politika eylemine yönelik ihtiyaçları tespit edebilmektedir. Dolayısıyla, güçlü bir MEÖ araştırma altyapısı (ulusal araştırma enstitüsü, güçlü akademik araştırmalar veya üniversite dışında yapılan araştırmalar şeklinde) çıracılık sistemlerinin yenilikçi olması ve bunların düzgün şekilde işleyişinin muhafaza edilmesini sağlayabilmektedir. Ancak, MEÖ araştırmalarının politika ile uygulama arasındaki diyalogun temeli haline gelmesi gerekmektedir. İsviçre ve Avusturya'da son dönemde yapılmaya başlanan ve iki yılda bir gerçekleştirilen MEÖ araştırma konferansları bu tür inisiyatiflere örnektir.

Danimarka'daki Merkezi Analiz ve Teşhis inisiyatifi (CAP) hükümetin işgücü piyasasının beceri ihtiyaçlarının güncellenmesine yönelik sistematik prosedürleri nasıl düzenleyebileceğine örnektir.

Zanaat kurullarında ihmal edilmiş olabilecek ve Danimarka Mesleki Eğitim ve Öğretiminin belirlenmesinde önemli eğilimler üzerinde çalışma yapılmasını amaçlayan bir dizi araştırma projesi 2009 yılından beri CAP tarafından finanse edilmiştir. CAP inisiyatifi genel olarak yeni MEÖ programları oluşturma ve mevcut programları iyileştirme ihtiyacına ilişkin kanıtlar üretmeyi amaçlamaktadır. Belirli zanaat kurullarının çıkarlarının ötesine geçen birkaç ana konudaki analizler Ulusal Mesleki Eğitim Konseyi tarafından her yıl CAP inisiyatifi ile başlatılmaktadır (<http://www.uvm.dk>).

Fransa'daki France Stratégie MEÖ talebin ölçümünün ulusal ve bölgesel seviyelerde nasıl organize edilebileceğine ilişkin bir örnektir. Ulusal seviyede, devlet kurumu olan France Stratégie MEÖ talebinin ölçülmesi sorumluluğunu taşıırken, bölgesel seviyedeki gözlemleri mesleki eğitim ihtiyacını takip etmektedir:

France Stratégie Başbakanlık içinde bulunmakta olup, ekonomi ve işgücü piyasasındaki eğilimler hakkındaki politikalara yönelik ulusal ve bölgesel seviyelerde bilgi sağlamak amacıyla kullanılan düzenli belirleyici raporlar üretmektedir. Bölgesel olarak, istihdam ve eğitime yönelik yeni gözlemleri bulunmaktadır. Bunların bir örneği Observatoire Régional de l'Emploi et Formation (OREF) olup, istihdam ve mesleki eğitime yönelik bölgesel takip enstitüsüdür. OREF, bölgesel zanaatlar ve bölgesel nitelikleri ile ilgili veriler başta olmak üzere, beceriler ve işgücü piyasası hakkında veri toplamakta ve analiz etmektedir. Sektörel seviyede ise meslek ve niteliklerde ileride gelişecek eğilimleri takip etmeye yönelik enstitü (Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, OPMQ) işgücü piyasası hakkında beceri eğilimleri analizi yapmakta, bunlar daha sonra beceri ve nitelik arzlarındaki değişimleri ortaya koymak üzere kullanılmaktadır. (Cedefop. 2013). Daha fazla bilgi için: <http://blog.en.strategie.gouv.fr/>

Portekiz beceri öngörme sürecinin nasıl organize edilebileceğine örnek teşkil eden bir sistem geliştirmiştir:

ANQEP (Ulusal Nitelik Belirleme ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumu) ihtiyaç duyulan becerilerin öngörülmesine yönelik olan ve SANQ (Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações) verilen bir sistemi uygulamaya koymuştur.



SANQ'nın amacı ekonomi ve işgücü piyasası dinamiklerinin kısa ve orta vadeli perspektifte becerilere olan talebi nasıl etkilediğini değerlendirmek ve bu talebi Ulusal Nitelikler Katalogunun güncelleştirilmesi sırasında öngörmektir. SANQ aynı zamanda Ulusal Yeterlikleri Sistemi (NQS) içindeki niteliklerin öncelik seviyelerini de belirlemekte ve bölgesel seviyedeki beceri ihtiyaçlarını ilgili paydaşların (Niteliklere İlişkin Sektör Konseyleri, Belediyeler Arası Topluluklar, Nitelik Belirleme ve Öğretim Merkezleri) katılımıyla teşhis etmektedir (Portekiz'i temsil eden ET2020 MEÖ Grubu). <http://sanq.anqep.gov.pt/>

İlke 18: Çıraklık Paydaşları Arasında Düzenli İşbirliği Sağlanması Suretiyle Aralarındaki Karşılıklı Güven ve Saygının Teşvik Edilmesi

Yasal ve resmi düzenlemelerin yapılmış olması iş başında öğrenme konusunda kalitenin güvence altına alınması için yeterli değildir. Kalite güvencesi güven konusu ile de ayrılmaz bir şekilde ilişkili olup, güven sadece tarafların birbirlerini tanınması sonucunda gelişebilmektedir. Bu durum çıraklığın tüm taraflarının müşterek bir gayreti olarak hem karşılıklı çıkar hem de değerlendirme ve kalite güvence anlayışı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Şirketlerdeki çıraklık eğitimlerinin ve işbaşı eğitimlerinin kaliteli olması için, katılan tüm taraflar (bakanlıklar, nitelik belirleme mercileri, diploma/sertifika veren kurumlar, MEÖ okulları veya eğitim merkezleri, sosyal paydaş örgütleri, sektör veya branş örgütleri, ticaret odaları, meslek kuruluşları ve şirketler) arasında somut işbirliği olması temel önkoşuldur. Öğrenmenin gerçekleştiği iki yer arasında sağlam bir uyum, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını başlama noktası olarak alan ve MEÖ okulları ile şirketler arasında kurulan düzenli bir iletişim ile sağlanabilir. Çeşitli çıraklık paydaşları arasındaki işbirliğine ilaveten, kalite güvence ve değerlendirme prosedürlerine karşılıklı şekilde dahil olunmasının yanı sıra düzenli ve yapıcı geribildirimler yoluyla birbirini karşılıklı destekleme fikri de kilit noktalarıdır.

Çıraklık Taraflarının Tümünün Müşterek Gayreti ve karşılıklı Katılımı Olarak Kalite Güvencesi

Çıraklık paydaşlarının kalite güvencesine işbirlikçi bir şekilde dahil olmaları çeşitli seviyelerde ve seviyeler arasında gerçekleşebilmektedir. Yerel seviyede, bu durum çırakların gireceği final sınavlarının şirket içi eğitmenler, öğretmenler ve meslek camiasından temsilciler tarafından müştereken yapılması, böylece okul ve şirket eğitimi arasında uyum sağlanması anlamına gelebilmektedir. Ulusal seviyede ise, (eğitim, çalışma, ekonomi veya finans bakanlıkları gibi) ilgili kamu mercileri arasındaki diyalogu, EQAVET Ulusal Referans Noktasını ve sosyal paydaşları veya sosyal paydaşların ulusal ve bölgesel kalite güvence kurumlarının idaresine katılımını (bu sistem seviyesi Yönetişimde Rehberlik Çerçevesinde ele alınmıştır) ifade edebilmektedir. Geniş anlamıyla 'kritik arkadaşlarca yapılan dış değerlendirme' olarak tanımlanan akran değerlendirmesi güveni teşvik etmenin uygun bir aracı olabilmektedir. Şirket içi eğitmenler ve işverenler MEÖ sağlayıcıların akran değerlendirmesine resmi olarak dahil edilebilmekte veya düzenli saha ziyaretlerine gayri resmi şekilde katılmaya davet edilebilmektedirler. MEÖ sağlayıcıları ve öğretmenler öğrencileri şirketlerde düzenli olarak ziyaret etmek veya eğiten şirketlerin akreditasyon prosedürlerine dahil olmak suretiyle şirket temelli öğrenme faaliyetlerini değerlendirebilmektedirler.



Öğretmen ve Eğitmenler Arasında Topluluk ve Ağ Oluşturma

Öğretmenlerin genelde müşterek öğretim ve meslek arka planları olmakta, böylece tanışma ve ilgilerini koordine etme fırsatı bulmaktadırlar; buna karşın şirket içi eğitmenlerin ortak noktaları daha az olup, tanışmaları ihtimali daha azdır ve farklı meslek topluluklarına mensupturlar. Şirket içi eğitmenlerin akranların oluşturduğu ağa aktif bir şekilde katılmalarını teşvik etmek suretiyle bir araya getirilmeleri, böylece 'şirket içi eğitmenler öğrenme topluluğu' oluşturmaları çıracılık eğitimlerinin kalitesi bakımından önemli ölçüde katma değer sağlayacaktır. Şirketlerdeki/okullardaki işe yerleştirmeler ve gözetimli çalışma eğitmenlerin pedagoji ve müfredatlarla ilgili bilgi birikimini iyileştirmeye ve öğretmenlerin teknik becerilerini (örneğin, şirketlerdeki yeni teknik ekipmanlar) güncellemeye yönelik araçlar olabilmektedir. Eğitmenler ve öğretmenler arasında daha organize bir işbirliğinin ve birbirlerinin daha ileri düzey öğretim ve eğitime karşılıklı dahil olmalarının yolunu açabilir.

İsveç'ten alınan bu örnek KOBİ'lerin kaliteli iş başında eğitim yapmaları yolunda desteklenmeleri için MEÖ sağlayıcıların kapasitesini güçlendirmek suretiyle hükümetin iş başında öğrenmeyi çıracılık eğitimi şeklinde nasıl teşvik edebileceğini göstermektedir.

Çıracılık eğitimi İsveç'te 2008 yılında başlatılmıştır. Yapılan değerlendirmeler şirketlerin içerik, planlama ve gençlerin işyerine getirilmesinin yarattığı zorluklarla ilgili her konuda okullardan daha fazla destek görmek istediklerini göstermiştir. Bu tür destek genelde çıraktan sorumlu okulun MEÖ öğretmenleri tarafından verilmektedir. Ancak, İsveç Okulları Denetim Kurulu okullar ile işyeri arasındaki iletişimin bazen yetersiz kaldığını fark etmiştir. Kurum okulların olaya dahil olup İBÖ plan veya stratejisi geliştirmiş oldukları durumda çıracılık eğitiminin daha başarılı olabildikleri dersini çıkarmıştır. Okulları bu tür plan ve strateji oluşturmalarında desteklemek amacıyla, Ulusal Öğretim Kurumu 2013 yılında MEÖ öğretmenlerinin İBÖ geliştiricileri olmalarına yönelik bir eğitim programı başlatmıştır. Eğitimi tamamlayan öğretmenler ulusal İBÖ geliştiricileri olabilmekte, böylece MEÖ sağlayıcıları (okullar) İBÖ'de kalitenin yakalanması hakkındaki stratejik çalışmalarında desteklenmiş olmaktadır. Bu kapsama MEÖ sağlayıcıları ile işyerleri arasındaki işbirlikleri, işyerlerindeki kalite güvencesi ve öğrencilerin iş başında öğrenme süreçlerinin değerlemeye tabi tutulması da girebilmektedir (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu İsveç temsilcisi).

Finlandiya'dan alınan bu örnek MEÖ öğretmenlerinin mesleki yeterliklerini ve bilgi birikimlerini güncellemelerine yönelik prosedürlerin nasıl organize edilebileceğini göstermektedir:

Öğretmenler bilgi birikimlerini güncellemek üzere şirketlerde işe yerleştirilmektedirler. Öğretmenler şirketlerde geçirdikleri süre zarfında eğitmenlerin öğretim ve şirket içi eğitimin pedagojik yönleri konusunda kaydedilen en son gelişmeler hakkında eğitmenleri eğitmeye de teşvik edilmektedirler. Ulusal Öğretim Kurulu da işyeri eğitimcilerine yönelik eğitim programını hükümetin iş başında öğrenme ve becerilerin gösterilmesi stratejisi kapsamında desteklemektedir. İşyeri eğitimcilerinin eğitilmesi MEÖ sağlayıcılarının sorumluluğundadır. Eğitimin içeriği ulusal seviyede geliştirilmekte ve sağlayıcılara kılavuzlar ve yönergeler şeklinde aktarılmaktadır; bunlar zorunlu olmamakla birlikte, eğitimin kalite ve tutarlılığını sağlamak üzere tüm sağlayıcılar bunları kullanmaktadır. Daha fazla bilgi için: 'İşyeri Eğitimcisi Eğitimi Hakkında Kılavuz'; 'İşyeri Eğitimcilerine Yönelik Yeterlik Haritası'; 'Meslek Öğretmenlerinin İşe Yerleştirme Dönemleri Uygulaması Hakkında Kılavuz' (Cedefop, 2014a).



Avusturya'dan alınan bu örnekte, BMEÖ 'eğitmen yüksekokulları' veya 'eğitmen akademileri' (Ausbilderakademien) şirketlerdeki çıraklık eğitmenlerinin sürekli eğitilmesi ve profesyonelleşmesi ve eğitmenler arasında kaliteyi iyileştirmeye yönelik işbirliği olması amaçlı destekleri koordine etmektedirler:

BMEÖ eğitmen yüksekokulları eğitmen ve şirketlerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bölgesel kurumlar olarak kurulmuşlardır. Bunların müşterek hedefi BMEÖ eğitmenlerinin eğitim ve profesyonelleşmelerinin devam etmesi, böylece ikili eğitimde kalite güvencesinin sağlanmasıdır. BMEÖ eğitmen yüksekokulunun kendisi fiziki bir eğitim kurumu olmayıp, çıraklık eğitmenlerinin sürekli eğitilmesini organize ve teşvik etmeye yönelik bir ağıdır. Açılan eğitim seminerlerine katılım isteğe bağlıdır. BMEÖ eğitmen yüksekokulları Avusturya'nın beş ilinde kurulmuştur. BMEÖ eğitmen yüksekokullarına en çok Ekonomik Teşvik Enstitüsü (WIFI) ile işbirliği içindeki bölge ekonomi odası tarafından önyak olunmaktadır (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu Eurochambres temsilcisi).

Almanya'dan alınan bu örnek nitelik tasarım ve ölçümlerinin sosyal paydaşları içeren yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarı birleşik bir sistem olarak nasıl organize edilebileceğini göstermektedir:

Bu sistemin çekirdek oyuncuları sektörel sosyal paydaşlar (işverenler ve çalışanlar) ve okullardır (öğretmenler). Nitelikler, işyerinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere, sosyal paydaşlardan gelen uzmanlarla birlikte Federal Eğitim Bakanlığı ve Federal Mesleki Öğretim Enstitüsü (BIBB) tarafından tasarlanmaktadır. Ayrıca, okullardan gelen uzmanlar da MEÖ okullarının teorik müfredatlarını tasarlamaktadırlar. Bu gereklilikler ülke çapında tanınmış olup, yerel odalar çırakların bu gerekliliklere uygun niteliklere sahip olmalarını garanti etmektedirler. Final sınavları aynı gün içinde ülke çapında yapılmaktadır. Sorular ve görevler ilgili her mesleğin odası tarafından geliştirilmekte olup, sertifika veren kuruluşları odalardır. Sınav kurulu gerekli niteliklere sahip ve çıraklık eğitimine bizzat dahil olmamış eşit sayıda işveren, çalışan ve öğretmenden oluşmaktadır. Dolayısıyla, final sonuçları müfredatın gerekliliklerini yerine getirmediğinde veya müfredat işyerinin ihtiyaçları artık aynı doğrultuda olmadığına, bu durum hemen belli olmaktadır. Sertifika veren kuruluşlar olarak odalar bağımsız kuruluşlar olup, eğitim ve değerlemenin ilgili standartlara uygun olmasını ve işyerlerindeki eğitmenlerin nitelikli olmalarını garanti etmektedirler (Kaynak: Almanya'yı temsil eden ET2020 MEÖ Grubu, ayrıca bakınız <http://www.bibb.de>)

İlke 19: Öğrenme Sonuçlarının Adil, Geçerli Ve Güvenilir Şekilde Değerlendirilmesinin Sağlanması

Değerlemenin amacın açıklığı, geçerlilik ve güvenilirlik gibi genel ilkeleri gerek sınıftaki öğrenme sürecine, gerekse iş başında öğrenme sürecine uygulanmalıdır. Değerlemenin öğrenme çıktıları veya beklentileri anlamındaki amacının tüm taraflar için açık ve şeffaf olmalıdır. Değerleme yapılmasına yönelik en iyi yöntemin seçilmesi ve değerlendirme sonuçlarının öğrencilere en iyi nasıl duyurulacağı ve öğrencilerin değerlendirme sürecine katılmalarının nasıl sağlanacağı dikkate alınmalıdır.



Ancak, özellikle iş başında öğrenme ve çıracılık eğitimi bakımından, iki ilave yönün daha üzerinde durulması gerekmektedir. Birincisi, farklı öğrenme ortamları bir yandan bu farklı ortamın özelliklerinin dikkate alındığı, öte yandan da herkes için aynı standartların geçerli olduğu bir değerlemeyi gerektirmektedir. Bunu sağlamak eğitimin özellikle şirket temelli kısmında zordur, zira okul kısmına kıyasla belirgin şekilde daha çeşitlidir. Standartlaştırılmış koşulların okul bağlamında sağlanması daha kolay iken, şirket temelli eğitim kapsamındaki eğitimler ve değerlemeler gerek mesleklerin farklı olması, gerekse şirketler arasında birbirinden farklı olması (örneğin, üretim işlevinde uydukları standartlar) nedeniyle farklılıklar göstermektedir. İkincisi, değerlemenin mümkün olduğu kadar gerçekçi ve gerçek çalışma sürecine yakın olması gerektiğinde, bir de özgünlük meselesi bulunmaktadır. Adalet ve tarafsızlığın özgünlük ile denge içinde olması iş başında öğrenme değerlemesinin başlıca zorluklarından biridir.

Öğrenme Sonucunun Müşterek Referans Noktası Olarak Kullanıldığı Farklı Öğrenme Ortamları

Niteliklerin veya programın öğrenme sonuçları çıracılık sertifikalarında müşterek referans noktası olarak kullanılmaları gerekmekte olup, tarafsızlığın garanti altına alınması için sınavlar dış değerlendiriciler ile işbirliği halinde yapılmalıdır. Böylece, sınavın farklı öğrenme ortamlarından bağımsız olması ve aynı niteliği alan öğrencilerin her biri için aynı standartların geçerli olması sağlanmış olacaktır. Bunun çıracılık eğitiminin şirket temelli kısmını yönetim şekli federal olan ülkelerde sorun olabilecek ulusal çapta tanınmasına yardımcı olması gerekir.

Değerleme Geçerliliği, Güvenilirliği ve Tarafsızlığının Sağlanması

Neyin değerlemeye tabi tutulacağına ilişkin açık yönetmelik ve kılavuzlar olması çırak/öğrenici değerlemesinde güvenilirlik sağlamanın kilit unsurudur. Örneğin, değerlemeye tabi tutulan şeyin öğrencilerin kişilikleri olmadığını açık olması gerekir. Sonuçların tarafsızlık, geçerlilik ve güvenilirliği çeşitli araçlarla artırılabilir. Dış değerlendiriciler değerlendirme yöntemleri birleşimini çeşitlendirebilmektedirler. Teknolojiye dayalı yetkinlik değerlendirme kullanılabilmektedir; otomobil ve tren simülatörleri, sanal hastalar ve benzerlerinin kullanıldığı testler buna örnektir. Bu durumda çırak değerlemesinin esasen en iyi değerlendirme metodolojisini tanımlamak üzere birlikte çalışmaları gereken öğretmenlerin ve eğitmenlerin (bakınız ilke 18) işi olduğu olgusuna zarar vermemesi gerekir. Yukarıda işaret edildiği üzere, değerlemenin tarafsız olmasını sağlamanın iyi yollarından biri çıracılık eğitime dahil olmamış ('öğreten/eğiten, ama değerlendirme yapmayan') öğretmen, eğitmen ve şirket temsilcilerinden oluşan bir sınav kurulu oluşturulmasıdır.

İşletmelerde veya İşletme Benzeri Bağlamlarda Değerleme Yapılması

Yöntem çeşitliliğinin kullanılması bir başka müşterek değerlendirme kalite ilkesidir. İş başında öğrenme bakımından, projeler ve örnek olay etütleri dahil olmak üzere çok çeşitli ve farklı değerlendirme seçenekleri ve bunların sunum, simülasyon ve beceri gösterimleri bulunmaktadır. İş başında öğrenmeye özgü gerekliliklerden biri de değerlemenin çıracık/öğrencinin belirli bir mesleğin bilgi birikimi, beceri ve yeterliklerini kazanıp kazanmadığını değerlendirebilecek kadar özgün ve gerçekçi olması gerektiğidir. Bu yüzden de, değerlemeler, özellikle de sertifika sınavları şirketlerdeki gerçek çalışma ortamlarında veya ikinci en iyi seçenek olarak simüle edilmiş ortamlarda yapılmalıdır.



Dengeli Değerleme Yaklaşımları

Çıracılık eğitimindeki final sınavı genellikle en yüksek düzeyde dikkati gerektirse de, diğer değerlendirme şekilleri de ihmal edilmemelidir. Çıracılar performanslarının sürekli takip edilmesi ve bunlar hakkında sürekli geri bildirim alınması ile öğretmenler ve şirket içi eğitimcilerin müşterek yürüttüğü iletişim sertifikalandırma süreci öncesinde sorun çıktığında zamanında müdahalede bulunulması açısından eşit derecede önemlidir. Dolayısıyla, özetleyici, biçimleyici ve aralıklı değerlendirmelerin dengeli olması ve hem dış hem de kendi kendini değerlendirme yaptırılması tavsiye edilmektedir. Bu durum yakında çıkacak Cedefop raporunda da vurgulanmakta olup, söz konusu rapor 12 Avrupa ülkesinde yapılan araştırmaları esas almakta ve farklı değerlendirme yöntem ve prosedürlerin birleşim halinde kullanılmasının sertifika süreçlerinin kalitesinin ve amaca uygunluğunun sağlanması bakımından özel öneme sahip olduğuna ilişkin kanıtlar sunmaktadır (Cedefop, Yakında Çıkacak-b).

Süreçlerin İyim Tanımlanmış ve Tarafların Tümü İçin Açık Olması

Fiili değerlemenin tarafsızlığına ilaveten, değerlendirme prosedürlerinin şeffaflığının da sağlanması gerekmektedir. Değerleme programının açık bir şekilde yapılmış olması ve çıracıların değerlendirme yöntemleri, prosedürleri ve kriterleri hakkında iyi bilgilendirilmiş olmaları gereklidir. Bu koşul değerlemeye dahil olan tarafların tümü, özellikle de kendilerini değerlemeye hazırlamak için zamanları olmayabilecek dış değerlendiriciler ve işverenler için de geçerlidir.

Değerlendiricilerin Nitelikleri ve Eğitimleri

Değerlendiricilerin nitelikleri ve aldıkları eğitimler değerlendirme kalitesinin sağlanması için önemli bir yere sahiptir. Sınav kurulu başkanı veya üyesi olarak çalışmaya yönelik niteliklere sahip olduklarını belirlemek üzere uzmanların konuyla ilgili asgari niteliklerinin ve asgari mesleki tecrübelerinin tanımlanması yoluyla bu yapılabilir. Ayrıca, ilgili teknik uzmanlığa sahip olan fakat sınav kurullarının başkanlığını yapmak veya çıracı değerlendirmeleri yapmak için gereken tecrübeye sahip olmayan uzmanlara yönelik hazırlık niteliğinde kısa kurslar da açılabilir.

Örneğin, Macaristan'da sadece ilgili niteliklere ve mesleki tecrübeye sahip olan uzmanlar sınav kurullarının başkanı veya üyesi olabilmektedir. Ulusal sicile kayıt yaptırmak için başvuruda bulunmaları gerekmekte olup, buradaki seçme kriterleri çok sıkıdır ve yasayla belirlenmiştir (Cedefop, 2015a).

Hollanda'daki ROC Tilburg üst ikincil seviyedeki MEÖ değerlemesinin gerçek, özgün bir işletme bağlamında nasıl düzenlenebileceğinin bir örneğidir:

Okul yılının başlangıcında, her öğrenci bir 'öğrenme şirketi' ile ilişkilendirilmekte ve bu şirkette emsalsiz ve gerçekçi/özgün bir sınav projesi geliştirilmekte olup, bu projede öğrenme şirketinin gerçek faaliyeti esas alınmaktadır (öğrenciler son yıllarında 'tam zamanlı' mesleki uygulama yaptıkları bu değerlendirme projelerinin dördünden üç tanesinde yer almaktadır). Sınav projesi (öğrenci, okuldaki eğitimci ve işyeri eğitimci tarafından) onaylanmakta ve (okul 'saptayıcısı' tarafından) saptanmaktadır. Bundan sonra, öğrenci yaklaşık altı hafta süreyle sınav projesine devam etmektedir. Bu süre zarfında, öğrenci şirketin proje ekibindeki 'normal' bir çalışan olarak görülmektedir.



Ödevin sonunda, öğrenme şirketindeki değerlemeyi öğrenci planlamaktadır. Değerlemesi yapılan ürünler içinde bir adet rapor ile bir adet sunum da bulunmakta olup, öğrenci bu rapor ve sunum vasıtasıyla öğrenme sonuçları hakkındaki ustalığını göstermek durumunda olmaktadır. Değerleme ve not verme işi, okuldaki eğitmen ve işyeri eğitmeninden oluşan en az iki kişilik bir heyet tarafından yapılmaktadır. Sistem kalitesinin emsalsiz sınav projeleri ile güvence altına alınması sınav görevlileri ve öğretmen ekipleri için çok zaman ve emek anlamına gelmekte olup, yerel şirketlerin de yatırım yapmasını gerektirmektedir. Sertifikalandırmanın daha karmaşık bir yöntemi olmakla birlikte, okulun öğretimsel vizyonunun çekirdeğine uymaktadır (Cedefop, Yakında Çıkacak-b).

*Benzer şekilde, **Portekiz**'deki 'performans değerlemesi' de değerlemenin gerçek ve işletme benzeri bağlamda gerçekleşmesinin nasıl organize edilebileceğinin bir örneğidir.*

Portekiz'deki MEÖ'nin her tipinde, öğrencilerin be bildiklerini ve ne yapabileceklerini doğrudan ve özgün şekilde değerlemenin en etkili yolu performans değerlemesidir. Bu değerlendirme yaklaşımı özgündür, zira öğrencilerin çeşitli disiplinlerden edindikleri bilgi birikimini ve becerileri bütünleştirmelerinin gerektiği gerçekçi tema temelli durumları tecrübe etmelerine imkan vermektedir. Bu yolla, öğrencinin ustalığı yazılı teste verdiği cevaplardan çıkarsanmak yerine pratik 'gerçek yaşam' bağlamında gösterilmiş olmaktadır. Bu tip değerlendirme pratik final sınavı ve performans görevlerine yönelik proje geliştirme işlevi içermektedir (ya işletme/şirket içinde veya işyeri simülasyonunda) (Kaynak: Cedefop, Yakında Çıkacak-b).

***Avusturya**'daki 'LAP-Clearingstelle" çıracılık sınavı kalite güvencesinin ülke çapında tutarlı ve şeffaf değerlendirme yapılmasını sağlayacak şekilde nasıl organize edilebileceğini göstermektedir:*

LAP-Clearingstelle'nin rolü çıracılık ofislerini desteklemek ve final çıracılık sınavlarının ülke çapında geçerli standartlarını sağlamaktır. 'LAP-Clearingstelle' sınav sorularını günlük pratik uygulamayla olan ilgilerine ve belirli bir mesleği icra etmek için gerekli olan bilgi birikimi ve becerileri doğrulamaya uygunluklarına göre onaylar. 'Clearingstelle' projesi 2017 yılına kadar Avusturya hükümetinden finansman alacak olup, 2015 itibarıyla her bir meslek için en azından birer tane sınav soruları örneği ve sınav kılavuzları sağlamayı amaçlamaktadır (Cedefop, Yakında Çıkacak-b).

***Danimarka**'daki 'Elevplan' öğrencilerin MEÖ veya çıracılık sırasında geliştirdikleri yeterlikleri takip etmeye ve değerlemeye yönelik sistematik prosedürlerin nasıl düzenlenebileceğinin bir örneğidir:*

Kursun başlangıcında, yönergelerdeki yeterlik hedefleri ve düzenlemeler sunulmakta ve öğrencilere ait öğrenme platformu 'Elevplan' ('öğrenci planı') üzerinde kullanıma sunulmaktadır. Bu platform Eğitim Bakanlığı tarafından işletilmekte olup, sağlayıcıların internet siteleri üzerinde tüm öğrencilerin kullanımına sunulmuştur. Platformda öğrenim görülen nitelik ile ilgili resmi kural ve yönetmeliklerin tamamı bulunmaktadır. 'Elevplan' öğrencilerin test sonuçları ve kursta kaydedilen ilerlemeler konusunda bilgilendirilmeleri için de kullanılmaktadır. Ayrıca, öğrencilere kendilerinden eğitim kursu boyunca kazanmaları beklenen yeterlik hedeflerine ve öğrenme sonuçlarına erişim de verilmektedir. Bilgiler eğitim kursunun hem başlangıcında hem de hem de eğitim kursu boyunca farklı yollarla verilmektedir. En kapsamlı bilgiler final testleri ve sınavlar öncesinde verilmektedir. Final sınavının tarihi yaklaştığında, öğrenciler yönetmelikle ve aynı zamanda final projeleri sırasında diğer öğrencilerin ne yapmış oldukları hakkında bilgilendirilmektedir. Son olarak, değerlendiriciler sınavlar öncesinde en ayrıntılı şekilde bilgilendirilmektedirler.



Örneğin, hem öğrencilerin bitirmiş olduğu projelerden hem de yönergeden, hedeflerden ve değerlendirme kriterlerini de içeren sınav planından oluşan birer paket almaktadırlar. Dolayısıyla, değerlendiriciler kendilerinden ne beklediğine ilişkin iyi bir genel açıklama almakta ve öğrenci projeleri ile ilgili bilgi edinmektedirler. Değerlendiriciler ve öğretmenler sınav öncesinde bir araya gelerek, sınavın nasıl gerçekleştirileceği hakkında mutabakat sağlamaktadırlar. Değerlendiriciye değerlendirme kriterleri tekrar hatırlatılmaktadır (Cedefop, Yakında Çıkacak-b).

*Danimarka örneği ile benzer şekilde, **Finlandiya**'dan alınan bu örnek çıraklık eğitimlerinin değerlemesine yönelik prosedürlerin nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:*

Her çıraklık eğitimi Finlandiya Ulusal Öğretim Kurulu tarafından belirlenmiş nitelik gereklilikleri esas alınarak hazırlanmış birer bireysel çalışma programı içermektedir. Çıraklık eğitimi sırasında, işyerinde sürekli öğrenme değerlemesi yapılmaktadır. Çıraklık eğitimini organize eden kurum tarafından hazırlanmış talimatlar uyarınca genelde yılda üç kez değerlendirme görüşmesi yapılmaktadır. Her çırağın kendisinin öğretiminden sorumlu olmak üzere atanmış bir işyeri eğitmeni olması gerekmektedir. Değerleme görüşmesi öğrenci ile işyeri eğitmeni arasında gerçekleştirilmekte, söz konusu eğitmen öğretme katılan diğer personelden aldığı geribildirimleri vermektedir. Ayrıca çıraklar kendi becerilerini de değerlemektedirler. Çıraklık eğitiminin sonunda, işveren ve işyeri eğitmeni öğrenciye mesleki yeterliğinin nihai değerlemesini verirler. Her modül değerlemeye tabi tutulur. Yeterlik testleri özgün çalışma yaşamı ortamlarında yapılmaktadır. Yeterlik testleri işveren temsilcileri, çalışanlar ve yeterlik temelli nitelik belirleme düzenleyen kurum tarafından değerlemeye tabi tutulur. Adaylar mesleki beceri gerekliliklerini karşılayabildiklerini gösterdiklerinde, kendilerine ilgili Nitelik Belirleme Kurulu tarafından nitelik sertifikası verilmektedir. Nitelik Belirleme Kurulu üç taraflı bağımsız bir kurul olup, edinilen yeterliğin çalışma yaşamı ihtiyaçlarını karşıladığını güvence altına alır (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu Finlandiya temsilcisi).

İlke 20: Şirket İçi Eğitimcilerin Sürekli Mesleki Gelişimlerinin Desteklenmesi Ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Şirket içi eğitimcilerin önemine rağmen, 13 ülkeden alınan örnek olay etütleri esas alınarak hazırlanan Cedefop çalışmasında 'eğitmen pozisyonunun şirketler nezdinde tanınmama eğilimi olduğu, bu nedenle mesleki gelişim fırsatlarının yetersiz kaldığı' tespit edilmiştir. Mevcut politikaların bu alandaki şirket içi eğitimcilerle, özellikle de yarı zamanlı çalışarak eğitim veren becerili işçilere desteği çok azdır' (Cedefop, 2010). Önceki çalışmaya göre (Institut Technik und Bildung, 2008), şirket içi eğitimcilerin sürekli öğrenme ile meşgul olmamalarının ana nedenleri teşvik yetersizliği (maddi teşvikler, kariyer beklentilerinin yükseltilmesi, mesleki statünün yükseltilmesi), işverenlerin verdiği desteğin yetersiz olması ve sunulan eğitim olanaklarının kısıtlı olmasıdır. Bu zorluğu aşmak isteyen Avrupa Komisyonu ve Cedefop Üye Ülkelerden sağlanan destekle müştereken 'MEÖ'de Yer Alan Eğitimcilerin Mesleki Gelişimleri Hakkındaki Yol Gösterici İlkeleri' hazırlamışlardır (Cedefop, 2014c; Cedefop, 2014a).



Doğal olarak, aşağıda sunulan ilkeler çıraklık eğitmenlerine ve bunların çıraklık kalite güvencesindeki rollerine göre hazırlanmış olsalar da, sunulan bu ilkelerin bazıları birbirleriyle çakışmaktadır.

Eğitmen Niteliklerinin Ulusal Seviyede Tanınmasının Güvence Altına Alınması

Öğretmenlerin niteliklerinin belirlenmesine ve eğitilmelerine ilişkin yönetmelikler tüm ülkelerde mevcut olmakla birlikte, sadece birkaç Avrupa ülkesi şirket içi çırak eğitmenlerinin niteliklerinin ulusal düzeyde tanınmasını istemektedir. Bunların yeterliklerinin sertifikalandırılması da oldukça çeşitlilik göstermektedir. Eğitmenlerin gördüğü eğitimlerin tanınmasını ve kalitesini denetleme amaçlı ulusal bir kurul olması uygun bir araç olabilecektir; diğer bağlamlarda ise bu görev bölgesel veya yerel mercilere ve odalara verilebilir. Eğitmenlerin önceki öğrenmelerinin tanınmasına yönelik seçenekler sağlanması ise dikkate alınabilecek bir başka ihtimaldir. Son olarak, eğitmen niteliklerinin ulusal düzeyde tanınması ele alınırken küçük işletmelere has özel bağlam ihmal edilmemelidir. KOBİ'lerdeki şirket içi (SMEÖ) eğitmenler hakkında yakında çıkacak bir çalışmada (Cedefop, Yakında Çıkacak-c) resmi düzenlemeye tabi bir şirket içi eğitmenlik mesleğinin kurulmasının önceden tanımlanmış birtakım kamu destek tedbirleri arasındaki en az uygun seçenek olduğu tespit edilmiştir. Büyük şirketlerdeki çıraklık eğitmenleri tam zamanlı olarak ve kendi içinde ayrı bir meslek kapsamında çalıştırılabilmekteyse de, KOBİ'lerde bu ilave bir nitelik olmaktan ibarettir.

Eğitmenlere Yönelik Eğitim İmkanlarının Arttırılması

Yasal düzenleme düzeyinin yüksek, erişim gerekliliklerinin fazla zahmetli olması becerili işçilerin şirket içi eğitmen olmaktan kaçınmasına yol açmakta, bu da şirketin çıraklık pozisyonları açan eğiten bir şirket haline gelmesi önünde engel teşkil etmektedir. Eğitmenler eğitim verilmesinin bu tür sakıncaları olmadığından, şirket temelli öğrenme kalitesini arttırmanın muhtemelen en verimli yolu budur. Eğitim kalite güvence ve değerlendirme süreçlerinin 'eğitmenin eğitimi' müfredatlarının değişmez birer bileşeni olması gerekmektedir. Eğitmenlerin eğitimi tercihen akredite kurumlarda (resmi akredite eğitim sağlayıcılarında, ticaret odalarında v.s.) gerçekleştirilmelidir. Son olarak, öğretmenler ve eğitmenler arasındaki alışveriş ve işbirliği eğitmenlere yönelik eğitimlerin gerek tasarımı, gerekse gerçekleştirilmesi sırasında göz önünde bulundurulmalıdır.

Eğitmenlere Yönelik Destekleyici Çalışma Ortamları ve Daha İyi Çalışma Koşulları Sağlanması

Teşvik eksikliği becerili işçilerin şirket içi eğitmen olmaktan ve daha ileri eğitimlere katılmaktan kaçınmalarının başlıca nedeni gibi görünmektedir. Eğitmenlerin yaptıkları işleri daha cazip hale getirmek için çalışma koşullarının iyileştirilmesini, maaşlarının yükseltilip ikramiye verilmesini istemek kolay olmakla birlikte, bunları uygulamaya koymak zor olmaktadır. Ancak, eğitim programlarının daha esnek olması, öğretme ve eğitme malzemelerine daha iyi erişim sağlanması gibi maliyeti pek fazla olmayan ve eğitmenlerin işine yardımcı olan birtakım küçük şeyler de mevcuttur. Daha zor olanı ise, yöneticileri eğitmenlerin yaptığı işin önemini ve işlevini anlamaya ve işletmelerde (öğrenen teşkilatlar haline gelme anlamında) geniş kapsamlı eğitim kültürü geliştirilmesine ikna etmektir. Geniş kapsamlı eğitim kültürlerinde eğitim yatırım olarak görülmekte, eğitmenlerin değeri ve yeterlik geliştirmelerinin desteklenmesi gerektiği kabul edilmektedir. Alınacak tedbirlerin eğitimin önemi konusundaki farkındalığı arttırmak üzere şirketi de hedeflemesi gerekmesinin nedeni budur (şirketlere yönelik destekler hakkındaki Rehberlik Çerçevesine de bakınız). Örneğin, eğitime yönelik finansmanın yenilikçilik ve iş geliştirmeye yönelik finansman ile birleştirilmesi, kendi içinde bir son olarak el finansmanlı eğitime kıyasla, şirket yöneticilerine daha çekici gelebilmektedir.



Şirket İçinde Çıraklara Yönelik Daha Geniş Bir Öğrenme Ortamının Kabul Edilmesi

Şirket içi eğitimlerin desteklenmesine odaklanması diğer personelin çırakların öğrenmesinde üstlendikleri role zarar vermemelidir. Çoğu zaman 'resmi' şirket içi eğitim veren kişi değildir. Diğer becerili işçiler, özel akıl hocaları ve yaşça büyük çıraklar da kısmen eğitici rolü oynarlar ve çırağın bir şeyler öğrendiği sosyal ortamı sağlarlar. Bu durumda, bir yandan, eğiten kişilerin de eğitim niteliği taşıdıklarından emin olunması gibi bir mesele varken (her çırağın kendisinden sorumlu bir adet resmen tanınmış eğitmeni olur), diğer yandan da diğer personellerin de destekleyici öğrenme ortamına katkıda bulunduğundan emin olunması gerekmektedir. İşletmelerin eğitim ilkelerini çırakların uyumsuzluk durumunda başvurabilecekleri resmi duyurularına veya misyon beyanlarına dahil etmeye teşvik edilmeleri veya çalışma arkadaşlarının temel bazı pedagoji ilkeleri konusunda eğitilmeleri suretiyle bu sağlanabilir.

Lüksemburg'dan alınan bu örnek şirketlerin şirket içi eğitimlere çıraklara akıl hocalığı yapmaları için gerekli olan uygun becerileri sağlamaya yöneltecek hukuki çerçevenin nasıl geliştirileceğini göstermektedir.

Başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretimi hakkındaki ulusal mevzuata göre, çıraklık eğitimi işine girişen her şirket, eğitimli çırak sayısına bağlı olmak üzere, bir veya daha fazla sayıda iç eğitici belirlemeli, bu iç eğitimciler şirkette istihdam edilen çırakların denetlenmesinden ve bunlara akıl hocalığı yapılmasından sorumlu olmalıdır. Kalite güvence yaklaşımı içinde, Lüksemburg Ticaret Odası "Eğiticilerin Eğitilmesi" adı taşıyan ve eğitimcilerle yönelik olan zorunlu eğitim programının öncüsü ve tek sağlayıcısıdır. Bu programda, kursiyerlere uygun şekilde nezaret edilmesini sağlamak amacıyla, eğitimcilerle yüksek seviyede didaktik ve pedagojik beceriler kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu da özellikle çırakların ekibe entegre edilmesi ve bunlara her gün yardımcı olunması ve aynı zamanda pratik eğitim programlarının tanımlanması ve düzenlenmesini ifade etmektedir (ET2020 MEÖ Grubu Eurochambres temsilcisi, ayrıca bakınız <http://tuteurs.lsc.lu/>).

Benzer şekilde, **Almanya**'daki mevzuat sorumlu şirket içi eğitmenin hangi niteliklere sahip olması gerektiğinin nasıl tanımlanacağına örnektir.

Almanya'da, eğitimci uygunluğu (AEVO) Tüzüğü (yönetmeliği) uyarınca, şirket içi eğitimcilerin sınavla elde edilmiş gerekli mesleki niteliklere ve öğretim niteliklerine sahip olması gerekmektedir. En az bir kişi AEVO niteliğine sahipse, her şirketin işyeri eğitimi sağlama hakkı bulunmaktadır. Bölge odaları sınavlara hazırlanmaları için adaylara eğitim programları sunmaktadır. Odalar KOBİ'lerdeki eğitimcilerle de eğitim sağlamaktadırlar. 2012 yılında yaklaşık 62.000 eğitimci AEVO sınavlarını vermiştir. Şirketlerde çalışan yaklaşık 334.000 eğitimci yakın zamanda eğitim konularına aktif şekilde dahil olmuştur (Cedefop, 2014a).

İsveç'ten alınan bu örnek şirket içi eğitimlere çevrimiçi eğitimlerin nasıl verildiğini göstermektedir:

2014 yılında, Ulusal Öğretim Kurumu işyeri eğitimci ve eğitimcilerine yönelik internet tabanlı eğitim başlatmıştır. Ücretsiz olan bu eğitim dört adet tanıtıcı genel modülü ve özellikle çıraklık öğretimine yönelik olan bir adet de tamamlayıcı modülü kapsayan iki günlük öğretimin eşdeğerini içermektedir.



İnternet tabanlı bu eğitim KOBİ'lerin karşılaşılabileceği durumlar ve zorluklar dikkate alınarak geliştirilmiştir. Dolayısıyla bu eğitim modüller olup, eğitmen için uygun olan her türlü zaman ve yerde esnek bir biçimde çevrimiçi takip edilebilmektedir. Akıllı telefonlar ve tablet bilgisayarlar dahil olmak üzere çok çeşitli cihazlar için geliştirilmiştir. Her modül belirli bir alana yönelik olup, filmler ve şemalar dahil olmak üzere etkileşimli alıştırma içeren küçük sahneler içermektedir. Eğitimin internet tabanlı olması eğitmenlerin yorumda bulunmasına ve aynı mesleki alandaki başka eğitmenlerle tecrübelerini paylaşmalarına imkan vermektedir. Modülleri elektronik öğrenmeyi çalıştaylar veya seminerlerle birleştiren karma bir yolla da sunulabilmektedir (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu İsveç temsilcisi, ayrıca bakınız <http://aplhandledare.skolverket.se>).

İspanya'dan alınan bu örnek şirket içi eğitmen eğitiminin hükümet tarafından ulusal seviyede nasıl düzenlenebileceğini göstermektedir:

Eğitim Bakanlığı ve Ticaret Odası, özellikle KOBİ'ler için tasarlanmış, İkili MEÖ'ye yönelik İşletme Eğiticileri için bir eğitim kursu geliştirmektedirler. Çevrimdışı ve çevrimiçi didaktik eğitim malzemesinin tasarımı bittiğinde, eğitici kursları yerel Ticaret Odasında KOBİ'lere verilecektir. Eğitim malzemeleri içinde, örneğin, eğiticinin şirketlerdeki rolü, yöntemler ve didaktik teknikler, anlaşmazlık çözme yöntemleri ve öğretim sonuçlarının değerlendirilmesi gibi konularda bilgiler yer almaktadır. Söz konusu kılavuz, KOBİ'lerin gelecekteki eğiticilerine özel olarak yoğunlaşılacak suretiyle, çıracıların eğiticisi olacak meslek mensuplarını hedef almaktadır. İspanya'da ikili MEÖ'nin geliştirilmesine odaklanan alternatif bir eğitim modelinin uygulamaya konmasına yönelik basit bir yolun sunulduğu bir kılavuz da hazırlamışlardır. Söz konusu kılavuz ikili MEÖ konusundaki bilgi birikimlerine eğilmeyi ve bunları arttırmayı arzu eden kişiler için başlangıç referans noktası olacak şekilde hazırlanmıştır. Buradaki amaç öğretici bir yaklaşım vermek, bu kapsamda bu eğitim sisteminin felsefesini anlamaya yönelik verileri ve bunun temel uygulama araçlarını sağlamak, böylece erişim araçlarını, izlenecek yolları ve uygulamaya konmasının avantajlarını göstermektir. Kılavuz 52 sayfadan oluşan bir doküman olup, İspanya'daki ikili MEÖ'yi adım adım sunmakta ve ikili MEÖ'nin her paydaşının ve her metodolojisinin rolünü tanımlamaktadır (Kaynak: ET2020 MEÖ Grubu Eurochambres temsilcisi).



Kısaltmalar

Business Europe	<i>Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu</i>
SMEÖ	Sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim
Cedefop	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
AÇEB	Avrupa Çıraklık Eğitimi Birliği
ELGPN	Avrupa Ömür Boyu Rehberlik Politikası Ağı Güney
ERI SEE	Doğu Avrupa Eğitim Reformu İnisiyatifi
ET 2020	Eğitim ve öğretim 2020
ESF	Avrupa Sosyal Fonu
OET	Okulu erken terk etme
ESPO	Avrupa Beceri Teşvik Teşkilatı
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
EU 2020	Avrupa 2020 büyüme stratejisi
Eurofound	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EQF	Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
BMEÖ	Başlangıç Mesleki Eğitim ve Öğretimi
NEET'ler	"Çalışmayan, Eğitim ve öğretim Görmeyen" Gençler
NICE	Avrupa Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığında Yenilikçilik Ağı
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
KİK	Kamu İstihdam Kurumları
PÖE	Profesyonel Öğretim Eğitim
KOBİ'ler	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
UEAPME	Avrupa Zanaat, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği
MEÖ	Mesleki Eğitim ve Öğretim
İBÖ	İş Başında Öğrenme
ÇG	Çalışma Grubu



Terimler Listesi

İş Başında Öğrenme (İBÖ)	Mesleki Eğitim ve Öğretimin kilit unsurlarından biri olan iş başında öğrenme, işgücü piyasası ile doğrudan ilgili olan öğrencilerin bilgi birikimi, beceri ve yeterlik edinmesine yardımcı olmaya yönelik hedefi ile doğrudan bağlantılıdır.
Çıraklık Eğitimleri	Çıraklık eğitimleri şirket temelli eğitim (işyerinde pratik çalışma tecrübesi için geçirilen süre) ile okul temelli öğretimi (okulda veya eğitim merkezindeki teorik/pratik öğretim süresi) şeklen birleştirmekte ve bunların birbirlerini takip etmesini sağlamakta, kişinin çıraklık eğitimini başarılı bir şekilde tamamlaması halinde kişiye ulusal düzeyde tanınan nitelikler kazandırmaktadır. Çoğu kez, işveren ile çırak arasında sözleşme ilişkisi bulunmakta, çalışması karşılığında çırağa ödeme yapılmaktadır.
Çıraklık Paydaşları	Çıraklık sistemlerine dahil olan tüm tarafları ifade eder: MEÖ sağlayıcılarını, işverenler, çıraklar, işveren örgütleri, sendikalar, hükümet, öğrenci birlikleri v.s. Üç ana paydaş MEÖ sağlayıcıları, işverenler ve çıraklardır.
Sosyal Paydaşlar	İşveren örgütleri ve işçi sendikaları sosyal diyalogun iki tarafını oluşturur (Cedefop, 2008, s. 170).
MEÖ Öğretmenleri	Öğretmen bilgi birikimini, yapabilme bilgisini ve becerileri öğretim veya eğitim kurumundaki öğrencilere açıklayıp aktaran kişidir. MEÖ öğretmeni ise insanları belirli mesleklerin, daha geniş kapsamda da işgücü piyasasının gerektirdiği bilgi birikimi, yapabilme bilgisi, beceri ve/veya yeterliklerle donatmayı amaçlayan öğretim veya eğitim işinde çalışan kişidir.
Eğitmenler/Şirket İçi Eğitmenler	Eğitmen: Öğretim veya eğitim kurumunda ya da işyerinde teorik veya pratik eğitim işiyle bağlantılı faaliyet veya faaliyetleri yürüten kişidir. Şirket içi eğitmenler işyerindeki eğitim işlerini yapan eğitmenler olarak anlaşılır.
Eğitici	Öğrenciye rehberlik, danışmanlık ve gözetim sağlayan deneyimli ve yeterlikli meslek erbabı kişidir.
Akıl Hocası	Genç veya acemi (yani, öğrenme camiasına veya kuruluşuna katılan) yeni kişiye çeşitli şekillerde rehberlik ve destek sağlayan ve rol modellik, rehberlik, eğiticilik, koçluk veya sırdaşlık yapan tecrübeli kişidir.
MEÖ Sağlayıcısı	Eğitim ve öğretim hizmetleri veren kuruluş veya kişidir.

Terimler listesinde tanımlar bulunmamakla birlikte, okuyucunun konuyu daha iyi anlamasını sağlamaya yönelik bir araç olarak düşünülmüştür.



Referanslar

- Adam Europe. 2013. 'Developing teachers' skills on coaching, e-environments and entrepreneurship (E-DECO)'. http://www.adam-europe.eu/prj/11560/project_11560_en.pdf
- Alizavova, N. 2013. 'Role of Apprenticeships in Combating Youth Unemployment in Europe and the United States'. Peterson Institute for International Economics, Policy Brief 2013. <http://www.iie.com/publications/pb/pb13-20.pdf> sayfa 9
- Business Europe. 2012. 'Creating Opportunities for Youth: How to improve the Quality and Image of Apprenticeship'. <https://www.buinessueurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2012-00330-E.pdf>.
- Cedefop. 2005. 'Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4045>.
- Cedefop. 2008. 'Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms'. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4064>.
- Cedefop. 2009. 'VET in Europe – Country Report. Estonia'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/estonia-vet-europe-country-report-2009>.
- Cedefop. 2010. 'Professional development opportunities for in-company trainers: A compilation of good practices'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6106>.
- Cedefop. 2011a. Working Paper 11 'Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6111>.
- Cedefop. 2011b. Research paper No 15: 'Vocational education and training at higher qualification levels'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5515>.
- Cedefop. 2011c. Research paper No 14: 'Guidance supporting Europe's aspiring entrepreneurs. Policy and practice to harness future potential'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5514>.
- Cedefop. 2012a. 'Vocational education and training in Denmark Short description' Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4112>.
- Cedefop. 2012b. Briefing note November 2012: 'Permeable education and training systems: reducing barriers and increasing opportunity'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9072>.



Cedefop. 2012c. 'Trends in VET policy in Europe 2010-12. Progress towards the Bruges communiqué'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6116>.

Cedefop. 2013. 'Renewing VET provision – Understanding feedback mechanisms between initial VET and the labour market'. Research Paper No 37. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5537>.

Cedefop. 2014a. 'Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training'. http://www.cedefop.europa.eu/files/TWG_Guiding_principles_on_professional_development_of_trainers_in_VET_FINAL.pdf.

Cedefop. 2014b. Research paper No 39: 'Attractiveness of initial vocational education and training: identifying what matters'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5539>

Cedefop. 2014c. 'EU, be proud of your trainers: supporting those who train for improving skills, employment and competitiveness. Guiding principles on professional development of trainers in VET'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8080>.

Cedefop. 2015a. 'Quality assurance of work based learning'. Draft background paper for the meeting of the ET2020 Working Group on VET. 4-5 May 2015, Brussels.

Cedefop. 2015b. 'Stronger VET for better lives Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies'. 2010-14. In: Vol. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3067>

Cedefop. Forthcoming-a. 'Governance and financing of apprenticeship'. Final report.

Cedefop. Forthcoming-b. 'Ensuring the quality of certification in vocational education and training'. Luxembourg: Publication Office.

Cedefop. Forthcoming-c. 'In-company trainers' professional development' (Working Title). Luxembourg: Publications Office.

Cedefop info. 2007 no 2. 'EuroSkills competition promotes excellence and pride in vocational training'. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/22007>

Council of the European Union. 2008. 'Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies', Council meeting in Brussels, 21 November 2008 http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf.

Danish Ministry of Education. 2005. 'Retention in Vocational Education in Denmark. A best practice study'. <http://pub.uvm.dk/2005/retention/index.html>.

Dörflinger, C., Dorr, A., Heckl, E. 2007. 'Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X. Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge'. AMS report 55. Wien: Communicatio. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport55.pdf>.



EQAVET. 2015. 'Web-based guidance on work-based learning'.
<http://www.eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/Home.aspx>.

ERI SEE. 2012. 'Modernising VET System Improving Performance, Quality and Attractiveness of VET Systems'.
http://www.erisee.org/sites/default/files/COMPENDIUM%20VET_11102013.pdf.

Eurofound. 2012. 'NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe'.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy>

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. 2013. '20 Key Factors for Successful Vocational Education and Training'. <https://www.european-agency.org/publications/brochures-and-flyers/20-key-factors-vet>

European Commission, DG Enterprise and Industry. 2009. 'Entrepreneurship in Vocational Education and Training', Final report of the Expert Group.
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/smes/vocational/entr_voca_en.pdf.

European Commission. 2012. 'Apprenticeship supply in the Member States of the European Union'. Final report. <http://bookshop.europa.eu/en/apprenticeship-supply-in-the-member-states-of-the-european-union--pbKE3012434/>.

European Commission. 2013a. 'Study on Policy Measures to improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe'. <http://bookshop.europa.eu/en/study-on-policy-measures-to-improve-the-attractiveness-of-the-teaching-profession-in-europe-pbNC0113029/>.

European Commission. 2013b. 'Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors A Guidebook for Policy Planners and Practitioners', European Commission, December 2013. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf

European Training Foundation. 2014. 'Work-Based Learning. A Handbook for Policy Makers and Social Partners in ETF Partner Countries'.
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Work_based_learning_handbook

European Training Foundation. 2013. 'Work-Based Learning: Benefits And Obstacles - A Literature Review For Policy Makers And Social Partners In ETF Partner Countries'.
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Work_based_learning

FAS. 2013. 'Apprenticeship Review – Background Issues Paper'.
<http://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/Apprenticeship-Review-%E2%80%93-Background-Issues-Paper.pdf>.

German Federal Ministry of Education and Research. 2013. 'Training for the Future. JOBSTARTER –Objectives, tasks and achievements'.
https://www.bmbf.de/pub/jobstarter_training_for_the_future.pdf



IBW. 2013. 'Governance and support structures to make apprenticeship training attractive to companies: The Austrian approach'. Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy.

Institut Technik und Bildung. 2008. 'Eurotrainer: making lifelong learning possible: a study of the situation and qualifications of trainers in Europe'.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/projekt_30557_wlk_so_EUROTRAINER_FinalReport_Vol_1.pdf.

Jørgensen, C.H. 2013. 'When strengths become weaknesses', in Deissinger, Th. & J. Aff, & A. Fuller and C. H. Jørgensen (Eds). Hybrid Qualifications Zürich. Peter Lang Publisher.

Karlson, N., & Persson, K. (n. D.). 2011. 'Effects of work-based learning on companies involved in VET education'. Ratio Working Paper No. 258.
http://ratio.se/app/uploads/2015/09/nk_kp_work_based_learning_258.pdf.

KCC. 2015. '12 Business Benefits of Apprenticeship Training'
https://www.kcc.ac.uk/secure/kcc_works.php.

LSIS. 2012. 'Access to Apprenticeships – Summary of guidance'. March 2012.

OECD. 2010. 'Career Guidance and Post-Secondary Vocational Education and Training'.
<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/49088569.pdf>.

OECD. 2011. 'OECD reviews of vocational education and training Learning for Jobs'. Pointer for policy development, May 2011
<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/LearningForJobsPointersfor%20PolicyDevelopment.pdf>.

Polito. 2014. 'Zehn Jahre Berufsbildungsgesetz: Bilanz und Perspektiven. SGB-Positionspapier'. SGB USS. <http://www.sgb.ch/themen/bildung-jugend/artikel/details/zehn-jahre-berufsbildungsgesetz-bilanz-und-perspektiven/>.

REFERNET-Austria/IBW. 2014. 'Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes – Austria'.
http://www.refernet.at/index.php/en/component/docman/doc_download/474-atapprenticeshiparticle2014enfinal.

RefernetDenmark. 2015. 'Denmark - large skill boost for vocational teachers'
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/denmark-large-skill-boost-vocational-teachers>.

ReferNet Finland. 2011. 'VET in Europe: country report Finland'.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/finland-vet-europe-country-report-2011>

Steedman, H. 2005. 'Apprenticeship in Europe: 'Fading' or Flourishing?' CEP Discussion Paper No. 710. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. <http://eprints.lse.ac.uk/19877/>.

Steedman, H. 2012. 'Overview of Apprenticeship Systems and Issues ILO Contribution to the G20 Task Force on Employment'. International Labour Organization.
http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_345485/lang--en/index.htm



Thematic Working Group on ESL. 2013. 'Reducing early school leaving: Key messages and policy support'. Final report November 2013.

http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/esl-group-report_en.pdf.

UEAPME Paper 'The Contribution of Crafts and SMEs to apprenticeships', 2013.

http://www.ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_paper_contribution_of_Crafts_and_SMEs_to_apprenticeships.pdf

Westergaard-Nielsen, et al. 2000. 'The Impact of Subsidies on the Number of new Apprentices', Research in Labor Economics, 18, 359–375.

Wolter, S. 2012. 'Apprenticeship Training Can Be Profitable for Firms and Apprentices Alike', EENEE Policy Brief 3/2012, published in November 2012.

http://www.eenee.de/dms/EENEE/Policy_Briefs/PolicyBrief3-2012.pdf

Wolter, S., & Ryan, P. 2011. 'Apprenticeship'. In E. A. Hanushek, S. Machin & L. Woessmann (Eds.), Handbook of the Economics of Education, Vol. 3. (pp. 521-576). North-Holland: Elsevier.