

Beceri geliştirme ve yenileme yoluyla yetişkinlerin güçlendirilmesi

2. Cilt: Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin sahip oldukları becerilerin geliştirilmesine yönelik eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar geliştirilmesine odaklanan Cedefop analiz çerçevesi



Co-funded by
the European Union



Beceri geliştirme ve yenileme yoluyla yetişkinlerin güçlendirilmesi

2. Cilt

Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları ile ilgili eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar geliştirme konulu Cedefop analiz çerçevesi

Avrupa Birliği'ne ilişkin çok miktarda bilgi internet ortamında mevcuttur. Bu bilgilere Avrupa sunucusu üzerinden ulaşabilirsiniz (<http://europa.eu>).

Lüksemburg:
Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2020

© Cedefop, 2020 Aksi belirtilmedikçe, bu belge Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) kapsamında (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), kaynak ve yapılan değişiklikler belirtilmek suretiyle yeniden kullanılabilir. Cedefop'a ait olmayan fotoğraf veya diğer materyalin kullanımı veya çoğaltılmasına ilişkin her türlü izin doğrudan telif hakkı sahiplerinden alınmalıdır.

Bu yayında Birleşik Krallık'ın 31 Ocak 2020 tarihinde Avrupa Birliği'nden ayrılmasından önceki süreçte gerçekleştirilmiş çalışmaları temel alan Birleşik Krallık'a özgü veri ve analizlere yer verilmektedir. AB ortalamaları veya Birleşik Krallık ile ilgili verileri de içerecek şekilde diğer istatistik parametreler 31 Ocak 2020 tarihinden önceki döneme ait olup Avrupa Birliği'nin bu tarihten sonraki durumunu yansıtmamaktadır. Bu bağlamda 'AB-28' ifadesi de 31 Ocak 2020 öncesindeki süreçte yer alan 28 AB Üye Devletini ifade etmektedir.



Orijinal İngilizce Kaynak

ISBN: 978-92-896-2954-6

ISSN: 1608-7089

doi:10.2801/698251

TI-RF-20-001-EN-C

Türkçe Çeviri Kaynak

ISBN: 978-625-99390-2-5

Missing Element Prague tarafından tasarlanarak Avrupa Birliği'nde basılmıştır.

Bu yayın Avrupa Birliği Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkıları ile Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu yayının telif hakkı Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi'ne (Cedefop) aittir. Bütün hakları Saklı olup kaynak gösterilmek kaydıyla alıntı yapılabilir. Bu kitap içeriğinden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti sorumlu değildir. Bu çalışmanın içeriği tamamen yazar/ yazarların sorumluluğu altında olup Cedefop ve Avrupa Birliği kurumlarının görüşlerini mutlaka yansıttığı anlamı taşımamaktadır.

Avrupa Birliği'nin mesleki eğitim-öğretim ile beceri ve yeterlilikler gibi konularda başlıca başvuru merkezi olan **Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi** (Cedefop), AB Üye Devletlerinde politika yapma süreçlerine yönelik mesleki eğitim ve öğretim ile beceriler ve yeterliliklere ilişkin bilgi, araştırma, analizler yapmakta, kanıt temeli oluşturmaktadır. Cedefop, 1975 yılında (AET) 337/75 sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulmuştur. (AET) 337/75 sayılı Konsey Tüzüğü, 2019 yılında Cedefop'a AB Kurumu statüsü kazandırarak yeni yetki çerçevesini düzenleyen (AB) 2019/128 sayılı Tüzük ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Avrupa 123, 570 01 Selanik (Pylea), YUNANİSTAN Posta adresi: Cedefop
service post, 570 01 Thermi, YUNANİSTAN
Tel. +30 2310490111, Faks +30 2310490020
E-posta: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *İcra Direktörü*
Barbara Dorn, *Yönetim Kurulu Başkanı*

Ön söz

Yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesi ve yenilenmesi Avrupalı politika belirleyiciler ve paydaşlar için öncelikli bir konudur. Dijitalleşme ve dijitalleşmenin istihdam ve çalışma hayatının geleceği üzerine etkileri, teknolojik güçlükler, çevre, giderek yaşlanan toplumlar ve sosyal kapsayıcılık gibi iş piyasalarında yaşanan süratli değişim ve karşılaşılan başkaca güçlükler becerileri destekleyici sağlam bir temel ile sürekli yeni bilgi, beceri ve yetkinlikler kazanılarak aynı zamanda bunların güncel tutulmasını gerekli kılmaktadır.

Bir başvuru kaynağı olarak bu çalışma, Cedefop'un *Beceri geliştirme ve yenileme yoluyla yetişkinlerin güçlendirilmesi projesinin de bir parçasıdır*. Bu projenin amacı, özellikle beceri düzeyi düşük yetişkinlerin istihdamı ve hayat boyu öğrenimleri için gerekli bilgi birikimi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmayı hedefleyen Mesleki Eğitim ve Öğretim politikalarının tasarımı, yaygınlaştırılmasına ve uygulanmasına katkıda bulunmaktadır.

Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerinin süratle geliştirilerek yenilenmesi, Covid-19 salgınının ilk defa karşılaştığımız sonuçları karşısında toplumlar ve ekonomiler düşünüldüğünde giderek daha fazla aciliyet kazanmıştır. Bu yayın dizisinin ilk cildinde Cedefop, AB-28 ülkeleri ile İzlanda ve Norveç'te yaklaşık 128 milyon yetişkinin ya eğitim düzeyleri ve dijital becerileri ile bilişsel becerilerinin düşük olduğu yahut da eğitim durumlarının orta-üst seviyede olup beceri ve beceri niteliğinin kaybı bakımından risk altında olduğu yönünde bir tahminde bulunmuştur.

Bununla birlikte, karşı karşıya olunan bu zorluğun boyutu bütün Avrupa ülkelerinde aynı değildir. Cedefop'un yaptığı çalışmalar beceri düzeyi düşük yetişkinlerin çok farklı özellikler ve ihtiyaçları haiz, son derece heterojen bir nüfus teşkil ettiğini de ortaya

koymaktadır. Bu potansiyelin açığa çıkarılması için ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim olanaklarının rehberlik hizmetleri, önceki öğrenimlerin doğrulaması ve tanınması ve diğer bütün Mesleki Eğitim ve Öğretim konulu destek tedbirleri ile koordine bir şekilde, uyumlu bir strateji bünyesinde bir araya getirileceği yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu fikre binaen elinizdeki bu ikinci cildin konusu, Üye Devletlerce beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar oluşturulmasında kullanılabilecek faydalı ve şartlara göre uyarlanabilen bir çerçevenin ortaya konulması olarak belirlenmiştir. Cedefop'un geçmiş yıllarda düzenlediği politika öğrenim faaliyetleri, çeşitli kaynaklar bir araya getirilirken Avrupa'da halihazırda uygulanmakta olan farklı tedbirler ve politikalar arasındaki sinerjilerden yararlanılması ve beceri düzeyi düşük her bir yetişkinin kişiye özgü beceri geliştirme fırsatları üzerinden güçlendirilmesi hususlarının ulusal düzeydeki ve Avrupa genelindeki bütün paydaşlar tarafından hem büyük bir zorluk hem de bir fırsat olarak görüldüğünü net bir şekilde ortaya koymuştur.

Jürgen Siebel
İcra Direktörü

Antonio Ranieri
*Öğrenim ve İstihdam Edilebilirlik
Bölüm Başkanı*

Teşekkür

Bu yayın, Cedefop Öğrenim ve İstihdam Edilebilirlik Bölümü tarafından Antonio Ranieri gözetiminde hazırlanmıştır. Cedefop uzmanları Lidia Salvatore ve Cynthia Harrison, Aralık 2017 - Haziran 2019 tarihleri arasında *Yetişkinler için beceri kazandırma yollarının geliştirilmesinde iş temelli öğrenmenin potansiyeli* projesi kapsamında yapılan yayın ve araştırmaların sorumluluğunu üstlenmiştir (AO/DLE/LSALVA/WBL 005/17 sayılı beceri kazandırma yollarına ilişkin hizmet sözleşmesi). Yayının edisyonu Cedefop uzmanı Ramona David Craescu tarafından yapılmıştır.

Bu yayın, kısmen Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) ve Institute for Employment Studies (IES) liderliğindeki bir konsorsiyum tarafından yürütülen araştırmaya dayanmaktadır. Cedefop, ekip lideri Flavia Pesce (IRS) ve bilim danışmanı Rebecca Newton (IES) gözetiminde çalışmanın ön analizini gerçekleştiren ve bulgularını taslak halinde sunan IRS konsorsiyumu araştırma ekibine teşekkürlerini sunar.

Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından bu raporda sunulan analiz çerçevesi, Cedefop Öğrenim ve İstihdam Edilebilirlik Bölümü bünyesindeki ekibin çalışmalarının bir ürünüdür. Ramona David Craescu, Cynthia Harrison, Patrycja Lipinska, Pedro Moreno da Fonseca, Irene Psifidou, Lidia Salvatore ve Ernesto Villalba bu çerçevenin oluşturulmasına katkı sağlamıştır.

Cedefop, 2018 yılı Aralık ila 2019 yılı Ocak ayları arasında düzenlenen ülke odak grup görüşmeleri ile Cedefop'un *İkinci beceri geliştirme yöntemleri politika öğrenimi gelecek vizyon toplantısı* etkinliğine aktif katılım gösteren herkese bu raporda sunulan ve yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarının geliştirilmesini amaçlayan analiz çerçevesi hakkında sağladıkları geri bildirimden ötürü teşekkür eder.

İçindekiler

Ön söz	5
Yönetici özeti	11
1. Giriş	23
1.1. Arka plan ve politika bağlamı	23
1.1.1. Avrupa için yeni bir beceriler gündemi ve beceri geliştirme yolları: yetişkinler için yeni fırsatlar	25
1.2. Araştırma yöntemleri, hedefleri ve amaçları, raporun yapısı	28
1.2.1. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarının geliştirilmesini amaçlayan Cedefop analiz çerçevesinin oluşturulması: yöntemler ve görevler	28
1.3. Raporun ana hatları	30
2. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarına eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar: temel özellikler	32
2.1. İlgili politika alanlarındaki iyi ve gelecek vaat eden uygulamalar	32
2.1.1. İyi uygulamaların tespit ve seçim metodolojisi	33
2.1.2. Beceri geliştirme yollarına dair politika alanlarındaki iyi ve gelecek vaat eden uygulamalar	33
2.2. İyi ve gelecek vaat eden uygulamalar: analiz çerçevesinin oluşturulmasında dikkate alınan özellikler	44
2.2.1. Karar alma: beceri geliştirme yollarına eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar için sinerjiler yaratmak	46
2.2.2. Destek düzeyi: kapsayıcı ve erişilebilir beceri geliştirme yolları	52
2.2.3. Uygulama: ihtiyaca göre hazırlanmış, uyarlanabilir ve esnek beceri geliştirme yolları	56
2.3. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik eş güdümlü ve uyumlu beceri geliştirme yolları yaklaşımlarının geliştirilmesi	62
2.3.1. Karar alma seviyesi	62
2.3.2. Destek seviyesi	63
2.3.3. Uygulama seviyesi	64

2.3.4. Analiz çerçevesinin kilit öneme sahip 10 alanı	64
2.4. Paydaşlarla istişareler	65
2.4.1. Birinci paydaş istişaresi	65
2.4.2. İkinci paydaş istişaresi	65
2.4.3. Paydaş istişarelerinin sonuçları ve diğer hususlar	66
3. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları analiz çerçevesi	68
3.1. Analiz çerçevesinin kilit öneme sahip alanları	69
3.1.1. Kilit alan 1: Yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarına entegre yaklaşım	69
3.1.2. Kilit alan 2: Hedef grupların belirlenmesine yönelik planlama stratejisi	71
3.1.3. Kilit alan 3: Yönetişim (çok seviyeli/paydaşlı)	73
3.1.4. Kilit alan 4: İzleme ve değerlendirme	76
3.1.5. Kilit alan 5: Mali ve mali olmayan destek	78
3.1.6. Kilit alan 6: İletişim tedbirleri	81
3.1.7. Kilit alan 7: Hayat boyu rehberlik sistemi	83
3.1.8. Kilit alan 8: Beceri değerlendirmesi	87
3.1.9. Kilit Alan 9A: İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları üzerinden resmi yeterlilik sağlanması	89
3.1.10. Kilit Alan 9B: İş temelli öğrenmeyi (İTÖ) içeren, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları	91
3.1.11. Kilit alan 10: Beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması	93
Sonuçlar	97
Kısaltmalar	101
Kaynakça	102
İyi ve gelecek vaat eden uygulama örneği bilgi fişleri	106
En iyi/iyi uygulamalar analizi ile ilgili tanımlar, kavrayışlar ve kısıtlamalar	135

Tablolar

1. İyi uygulamaların sınıflandırılmasında kullanılan kriterler 34
2. İyi ve gelecek vaat eden uygulamalar listesi ve genel ve özel kriterler ile eşleşimleri 36
3. İyi ve gelecek vaat eden uygulamalar özet tablosu 39

Yönetici özetı

Covid-19 salgını ekonomilerımız ve toplumlarımız için eşı benzeri görülmemiş sonuçlar doğurmaktadır. Virüs salgınının yayılmasını önlemek adına uygulanan sosyal mesafe tedbirleri, hem iş kayıpları hem de iş yapılarının yeni teknolojiler ve dijital yöntemler üzerinden yeniden biçimlenmesi bakımından iş gücü piyasalarını derinden etkilemektedir. Her yetişkin bireyin mevcut becerilerini güncelleyerek ve yeni beceriler elde ederek belirsizlikler içeren bu gibi dönemlerde yolunu belirleyebilmesi ve yaşamında ve kariyerinde başarılı olabilmesi için hayat boyu fırsatlara sahip olması her zamankinden daha önemli hale gelmiştir.

Beceri geliştirme yollarının oluşturulması, (beceri düzeyi düşük) her yetişkin bireyin kendi güçlenme yolculuğunda desteklenebilmesi için kaynakların bir araya getirilmesi ve doğru sinerjilerin yaratılması hususlarını içermektedir. Bu da beceri düzeyi düşük yetişkin nüfusun becerilerinin geliştirilmesi ve yenilenmesi bakımından kapsamlı bir yaklaşımın ortaya konmasını gerektirmektedir. Bahsedilen yaklaşım, beceri düzeyi düşük yetişkinlerin ihtiyaçlarını eş güdümlü ve uyumlu bir şekilde karşılayabilmeli ve bu bireylerin kendi potansiyellerini tam olarak açığa çıkarabilmesini ve gerçekleştirebilmesini sağlayacak sürdürülebilir bir öğrenme yolculuğunda ihtiyaç duyacakları bütün araçlara ve desteğe erişimleri olmasını temin etmelidir.

Cedefop analiz çerçevesi, beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik bu özgün vizyonun devamlılığı düşünülerek hazırlanmıştır. Çerçevenin geliştirilme sürecinde izlenen yol ve temel dayanaklar bağlamında çerçevenin birçok disiplini bir araya getiren içeriği, çerçevenin katma değerlerini oluşturmaktadır. Çerçeve oluşturulurken:

(a) Nitel araştırma ve iki paydaş istişaresi görüşmesinin bir araya

getirildiği tekrarlı bir süreç temelinde hareket edilmiş;

(b) Hayat boyu öğrenme bakış açısıyla eğitim alanların/faydalanıcıların

bireysel olarak güçlendirilmesine odaklanılmış;

(c) Beceri geliştirme projesi kapsamındaki tavsiyeler bünyesinde belirlenen *ilkeler ve referans çerçevesi* ile uyum gözetilmiştir.

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi, aşağıdaki dört ana aşamadan oluşan tekrarlı bir süreç içerisinde gerçekleştirilmiştir:

(a) Beceri geliştirme yolları bakımından faydalı olabilecek uygulamaları tespit etmek üzere resmi kaynakların, ilgili literatürün ve politika belgelerinin taranması;

(b) Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerini geliştirmeye yönelik benzersiz bir yaklaşım ortaya koymak üzere ve önemli sistem özelliklerinin tespiti amacıyla hayat boyu öğrenme temelinde, esnek, şartlara göre uyarlanabilen, sürdürülebilir ve bireylerin ihtiyaçlarına göre hazırlanmış beceri geliştirme yolları ortaya koyma fikri üzerinden iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analiz edilmesi;

(c) Analiz çerçevesinin araştırma süreci esnasında geliştirilen iki taslak versiyonu ile ilgili önemli paydaş geri bildirimleri ve fikirlerini almak amacıyla paydaş istişarelerinin düzenlenmesi;

(d) Yetişkin öğrenimi, eğitim ve öğretimden erken ayrılma, finansman, rehberlik, iletişim tedbirleri, doğrulama ve iş temelli öğrenme konulu Cedefop bilgi ve kaynak birikiminin sürekli ve organik biçimde koordine edilmesi.

Çerçevenin oluşturulmasında izlenen bu dört aşamanın her biri, iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analiziyle başlamak üzere aşağıda ana hatlarıyla tarif edilmiştir.

İyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analizi

Beceri geliştirme yolları kapsamındaki önerilere zemin teşkil eden ilkeler bir dayanak noktası kabul edilerek, Avrupa genelinde ilgili politika alanlarından 21 adet iyi ve gelecek vaat eden uygulama örneği tespit edilmiş; bunlardan 13'ü analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından değerli bulunarak seçilmiştir.

İyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analizi, üç seviyeli politika süreci doğrultusunda gerçekleştirilmiş; bu bakımdan analizin sonuçları her bir analiz çerçevesinin üç ayrı seviyesine tekabül eden üç adet "Alınan dersler ile ilgili belirli hususlar" listesi altında kategorize edilmiştir.

Karar alma seviyesi

Karar alma seviyesi, beceri geliştirme yollarına yönelik eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımların ortaya konması ve doğru destek ve uygulamanın sağlanmasını temin eden sinerjilerin yaratılması amacıyla mevcut yapılar ve kaynakların koşullara uyarlanması ve düzenlenmesi ile ilgilidir. Uygulamalara yönelik analiz, aşağıdakiler dahil olmak üzere karar alma seviyesinde birtakım önemli sistem unsurlarının varlığına işaret etmektedir:

- (a) En üst düzey politik bağlılığı temel alan, stratejik biçimde tahsis edilen ve/veya ayrılan finansman olanakları ve birden çok ilgili politika alanının bütüncül biçimde koordinasyonu ile nitelenen ortak bir vizyon;
- (b) Hedef grupların ve mevcut ve gelecekteki beceri ihtiyaçlarının tanımlanması ve tespitine yönelik, iyi kurgulanmış bir planlama stratejisi;
- (c) Yalnızca çeşitli yetişkin faydalanıcılar/egitim alanlara erişmekle kalmayıp aynı zamanda olası geniş kapsamlı ihtiyaçlarının karşılanması için ilgili paydaşların bütün seviyelerde etkili biçimde koordinasyonu ve sürece dahil edilmesini içeren kapsayıcı, çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim mekanizmaları;
- (d) Üzerinde uzlaşılmış bir kalite kavramı temeli üzerine kurulu, sistematik ve sürdürülebilir bir izleme ve değerlendirme sistemi.

Destek seviyesi

Sürekli ve kaliteli destek, karar alma aşamasında ortaya konulan uyumlu ve eş güdümlü yaklaşımların sürdürülebilirliğini ve kapsayıcı ve erişilebilir öğrenim yollarının doğru biçimde desteklenmesini sağlar. İyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analizi ile bu bağlamda bazı önemli sistem unsurları tespit edilmiştir:

- (a) Becerilerin geliştirilmesine yapılacak yatırımın ortak bir sorumluluk olduğu fikrinden hareketle, maliyet paylaşımı mekanizmalarının temel alındığı uygun bir finansman seviyesinin sağlanması;
- (b) Başta KOBİ'ler olmak üzere hem şahıslar hem de şirketlere yönelik, iyi hedeflenmiş ve mali olmayan desteklerle bütünlenen mali araçlar;
- (c) Beceri geliştirme yolları ile ilgili fırsatlardan faydalanılabilmesi bakımından beceri düzeyi düşük yetişkinlere erişilmesi, bu kişilerin motive edilmesi, süreçlere dahil edilmesi ve desteklenmesi adına uygun stratejilerin entegrasyonu;
- (d) Toplumun ve geleneksel olmayan diğer aktörlerin haiz olduğu kapasite ve sağladıkları katkının takdir edilmesi, kıymetli bulunması ve güçlendirilmesi.

Uygulama seviyesi

Uygulama seviyesinde, beceri geliştirme yolları bakımından belirlenen kapsamlı, kapsayıcı ve eş güdümlü yaklaşımlar için koşullara göre uyarlanabilen, esnek bir öğrenim güzergahı çizilir. Bu yapılırken eğitim alanların bireysel ihtiyaçları gözetilmeli ve bu kapsamdaki çalışmalar becerilerin değerlendirilmesi, ihtiyaca göre hazırlanmış öğrenim fırsatları sunulması ve beceri ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması hususları göz önünde bulundurularak şekillendirilmelidir. Uygulama seviyesinde iyi ve gelecek vaat eden uygulamalar ile ilgili üç ana sistem unsuru tespit edilmiştir:

- (a) Önceki (örgün, yaygın ve gayri resmî) öğrenim deneyimleri ile ihtiyaca yönelik eğitim ve öğrenim fırsatlarını temel alan, esnek, koşullara göre uyarlanabilir ve ihtiyaca göre oluşturulmuş beceri geliştirme yolları;
- (b) Bireyin merkeze alınması;
- (c) Sürdürülebilirliğin kalite güvencesi ile bağlantılandırılması ve doğru sinerjiler oluşturularak paydaş katılımı ve iş birliğinin teşvik edilmesi temelinde sağlanması. Sürecin başarısı ve sağlayacağı faydanın seviyesi, paydaşların güven duygusuna bağlıdır.

Paydaşlarla istişareler

Yetişkinler için beceri geliştirme yollarının geliştirilmesine yönelik Cedefop analiz çerçevesi, genel itibariyle politika belirleyiciler ve ilgili diğer paydaşlar için bir fikir değerlendirme ve "ilham" aracı olarak kurgulanmıştır. Bu bakımdan çerçevenin geliştirilmesinde paydaş katılımı ve paydaşlar tarafından sağlanan geri bildirim temel alınmaktadır.

Düzenlenen iki paydaş istişaresi toplantısı ile analiz çerçevesinin araştırma süreci esnasında oluşturulan iki taslak versiyonu hakkında önemli paydaş geri bildirimleri ve fikirleri alınmıştır:

(a) İlk paydaş istişaresi toplantısında analiz çerçevesinin 2018 Aralık ayında oluşturulan ilk taslağına dair önemli geri bildirimler sağlayan Fransa, İrlanda, İtalya, Romanya ve İsveç'ten seçilen ulusal paydaşlar ile görüşülmüştür;

(b) Bu ilk paydaş istişaresi toplantısı sonucunda alınan geri bildirimler üzerine, 2019 yılının Şubat ayında analiz çerçevesinin İkinci beceri geliştirme yöntemleri politika öğrenimi gelecek vizyon toplantısı⁽¹⁾ etkinliğine katılım gösteren Avrupa genelindeki ve ulusal paydaşlarca derinlemesine bir şekilde gözden geçirilmiş olan ikinci bir taslak versiyonu hazırlanmıştır.

Üzerinde düşünülecek hususlar

Her iki istişare toplantısının katılımcıları da Cedefop'un analiz çerçevesinin faydalı bir ilham kaynağı ve eyleme geçilecek kilit alanların tespiti ve ilgili alanların derinlemesine değerlendirilmesini kolaylaştıran bir araç olduğu konusunda büyük oranda mutabık kalmıştır. Katılımcılar, beceri geliştirme yollarına dair eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşımın sergilenmesi için başka hususların yanında düşünce yapısında kapsayıcı, erişilebilir ve esnek öğrenim yolları bakımından bütün taraflarca paylaşılan bir vizyonu temel alan bir değişikliğin gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Düşünce yapısındaki bu değişiklik sayesinde;

¹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/second-policy-learning-forum-upskilling-pathways-vision-future>

(a) Paydaş katılımıyla birlikte daha yaygın kabul ve daha sağlam temele oturan bir siyasi irade, her kademede iş birliği ve kurulacak çeşitli ortaklıklar ile toplum temelli yaklaşımlar ile ilgili kapasiteler artırılarak, toplum temelli yaklaşımın daha sağlam temellere oturtulması sağlanacak, ayrıca KOBİ'ler ve diğer sosyal ortaklar gibi özel sektör katılımı da arttırılacak,

hizmet kültüründe proaktif kariyer rehberliğine geçişin yanı sıra hayat boyu ve hayatın her alanını kapsayıcı bir mantık çerçevesinin ortaya koyulmasıyla birlikte insanlara kendi bağlamları dahilinde ulaşılarak, kariyer ve yaşamlarındaki geçişlerin sürdürülebilir olması sağlanabilecek,

(b) Örgün ve yaygın eğitim de dahil olmak üzere bütün eğitim-öğrenim faaliyet ve kazanımları değerlendirilmek ve desteklenmek suretiyle görünürlük artacak,

(c) Sürdürülebilirlik açısından yeterli mali kaynak ve kalite güvence sistemlerine sahip kapsamlı ve bütüncül bir veri toplama altyapısı bulunan bir üst izleme-değerlendirme sistemi hayata geçirilecek,

(ç) KOBİlere özel destekler (ör. ortaklıklar, idari destek) ve maliyet paylaşımına dayanan gerekli mali araçlarla desteklenen finans kaynakları oluşturulacak,

(d) Öğrenme çıktılarının belirlenerek belgelenmesi, değerlendirilmesi ve belgelendirilmesinde referans noktaları da dahil olmak üzere örgün yeterliliklerle net bağlantıları tespit edilmiş, örgün ve yaygın sistemler içerisinde, ve bireysel ihtiyaçlara cevap olacak nitelikte geniş kapsamlı, esnek ve geçiş süreçlerine özel eğitim programları tasarlanabilecektir.

Cedefop analiz çerçevesinde beceri düzeyi düşük yetişkinlerin beceri düzeylerinin arttırılmasına yönelik gözden geçirilmiş nihai yöntemler

İyi ve gelecek vaat eden beceri geliştirme yöntemlerinin incelenmesi sırasında belirlenmiş olan sistem özellikleri ile ulusal ve Avrupa genelindeki paydaş geribildirimleri temel alınarak hazırlanmış olan analiz çerçevesinin son hali, bir bütün olarak ele

alınması gereken, farklı alanlara ilişkin beceri geliştirme politikalarını ortaya koymaktadır. Buna göre, belgede;

(a) Hayat boyu öğrenme perspektifinin temel ilkeleri daha ayrıntılı olarak ortaya koyulurken eğitim alanlar/faydalanıcıların bireysel olarak güçlendirilmelerine odaklanılmakta,

(b) Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yöntemlerine uyumlu ve eş güdümlü bir yaklaşım sergilenmesine ilişkin, sistemin bir bütün olarak sahip olması gereken özellikler ayrıntılandırılmakta;

(c) Karar alma, destek ve uygulama olmak üzere üç seviyede düzenlenmiş politika oluşturma sürecinin içerdiği kilit öneme sahip 10 alan ele alınmakta; ve

(d) Özellikle karar alma seviyesindekiler olmak üzere bu 10 kilit alanın hepsinde koordinasyonun ve iş birliğinin sağlanması amacıyla genel geçerliliğe sahip bir kurgu izlenmektedir. Bu sayede ilgili sinerjiler açığa çıkarılıp uyumlu alanlar desteklenmekte ve teşvik edilmekte, aynı zamanda bahsedilen kilit alanların her biri ile ilgili bilgi birikimi ve kanıt temellerinin güçlendirilmesine de katkıda bulunmaktadır.

Beceri düzeyi düşük yetişkinler için beceri geliştirme yollarının geliştirilmesini amaçlayan Cedefop analiz çerçevesinde kural koyucu bir tutum sergilendiği düşünülebilir; ancak çerçeve, elde edilmesi gereken koşulların kapsamlı bir listesi yahut bir değerlendirme aracı olarak tasarlanmamıştır. Analiz çerçevesi, beceri geliştirme yollarının tasarımı ve uygulanması ile ilgili hususların irdelenmesi ve derinlemesine değerlendirilmesini teşvik edici bir başvuru çerçevesi olarak işlev görmektedir. Çerçevenin amacı, politika belirleyiciler ve ilgili diğer paydaşlara bir ilham kaynağı olmak ve eyleme geçilecek kilit alanların tespitinde destek sunmaktır. 10 kilit alan ve analiz çerçevesinin temel özellikleri aşağıda özetlenmiştir.

Karar alma: doğru sinerjilerin oluşturulması ile beceri geliştirme yollarıyla ilgili eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar oluşturulmasının önünün açılması

Kilit alan 1: Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarıyla ilgili bütüncül yaklaşım

(a) Hayat boyu öğrenme ilkesini temel alan, sürdürülebilir, kapsayıcı, esnek, uyarlanabilir ve ihtiyaca göre düzenlenmiş beceri geliştirme yolları oluşturma vizyonu ile hareket edilecektir.

(b) Uzun vadede sürdürülebilirlik ve verimliliği teminen, kapasite geliştirme hususlarını da içerecek şekilde, uygun bütün seviyelerde siyasi irade ve desteğin yanında tahsis edilmiş ve/veya ayrılmış finansman da sağlanacaktır. Bunlar beceri geliştirme yolları bakımından sürdürülebilir bir vizyonun oluşturulması için gerekli ön koşullardır.

(c) Yerel bağlama uygun hale getirilmiş, ortak ve paylaşılan bir dilin kullanıldığı uygun iletişim ve teşvik stratejileriyle proje vizyonunun teşviki ve gerekli paydaş katılımının sağlanması temin edilecektir.

(d) Politikalar arasında tutarlılığın ve etki düzeyinin en üst düzeye taşınabilmesi için teşkilat yapısı içerisinde politikalar hem farklı hem de aynı seviyedeki birimler arasında (yatayda ve dikeyde) koordine edilecektir.

(e) Bireyin başlangıçtaki durumu ve ihtiyaçları merkezi öneme sahip olacaktır.

Kilit alan 2: Hedef grupların belirlenmesine yönelik planlama stratejisi

(a) Sürece dahil edilmesi olası farklı yetişkin nüfuslar hakkında toplanan kapsamlı ve entegre bilgiler, iş gücü piyasalarından elde edilen istihbarat temelinde oluşturulan etkili beceri öngörü mekanizmalarıyla desteklenecektir.

(b) Değişen hedef gruplar ve ihtiyaçlar karşısında uyumu sağlamak için esnek bir yaklaşım sergilenecektir.

(c) Sivil toplum örgütleri ve devlet dışı kuruluşlar ile işverenler ve faydalanıcılar dahil olmak üzere kamu ve özel sektör tarafındaki

kilit paydaşlar ve sosyal ortaklar, gerçekleştirilecek tespit ve tahmin çalışmalarının ve ulusal seviyede düzenlenen veri toplama faaliyetlerinin bir parçası olacaktır.

Kilit alan 3: Yönetişim (çok seviyeli/paydaşlı)

(a) Ortak hedefler, sorumluluklar ve hesap verebilirlik hususları net bir şekilde tanımlanarak eğitim alanlar/faydalanıcılar da dahil olmak üzere bütün seviyelerde paydaş katılımı sağlanacaktır.

(b) Beceri geliştirme yolları bağlamında yönetim, çeşitli yerel/topluluk ortaklarının özellikle ulaşılması en zor ve en hassas durumda olan beceri düzeyi düşük bireylere ulaşma ve bu bireylerin süreçlere katılımını sağlama bakımından stratejik bir rol oynadığı gerçeğini vurgulamakta ve kapasite geliştirme stratejilerine ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir.

(c) Yönetişime dahil olan taraflar arasında ortak bir dil kullanımını da içeren etkili iletişim uygulamaları, sağlanan bilgi, destek ve geri bildirimin yayılmasını kolaylaştıracaktır.

Kilit alan 4: İzleme ve değerlendirme

(a) Gerekli sinerjilerin yaratılması ve sürdürülmesi için iki seviyeli bir yaklaşım izlenecek; hem beceri geliştirme yolları ile ilgili alanların genelinde hem de bu alanların her birinde izleme ve değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirilecektir.

(b) İzleme ve değerlendirme süreçleri kalite güvencesi sistemleri ile desteklenecek ve bağlantılandırılacaktır. Bu, aynı zamanda destek, uygulama, hizmet sunumu, programlar, girişimler gibi kendi izleme ve değerlendirme sistem ve mekanizmalarına sahip olan bütün tekil alanlar ile kesişen, üzerinde anlaşılmış bir kalite kavramı oluşturulması gerektiğini de göstermektedir.

(c) Kapsamlı ve entegre bir veri toplama mekanizması oluşturulacak, bu şekilde toplanan veriler üzerinden uygun bütün paydaşların katılımını gerektiren izleme ve değerlendirme süreçleri yürütülecektir.

(d) İyi bir iletişim stratejisinin oluşturulmasıyla paydaşların katılımı ve desteğinin sağlanması daha kolay hale getirilebilecektir.

Destek: beceri geliştirme yollarının kapsayıcılığının ve erişilebilirliğinin sağlanması

Kilit alan 5: Mali ve mali olmayan destek

(a) Maliyet paylaşım mekanizmalarıyla uygun finansman seviyesi sağlanacak ve sürdürülecektir.

(b) Etkili mali destek sağlanırken beceri düzeyi düşük yetişkin nüfusun heterojen yapısı dikkate alınmakta ve desteğin tasarımı bu nüfustaki çeşitli grupların hedeflenmesine dikkat edilmektedir (uygunluk kriterleri, destek seviyesi bakımından).

(c) Mali araçların yanı sıra bilgi, tavsiye ve rehberlik, öğrenmenin faydalarıyla ilgili farkındalığın artırılması, ihtiyaçlara göre kurgulanmış eğitimlerin verilmesi ve/veya kurumsal kapasitelerin güçlendirilmesine yönelik ortaklıkların teşvik edilmesi gibi mali olmayan destekler de sunulacaktır. Bu destekler bilhassa KOBİ'ler için önem arz etmektedir.

(d) Şahıslar ve şirketlere yönelik mevcut mali ve mali olmayan destek tedbirleri gözden geçirilerek bu tedbirlerin beceri düzeyi düşük yetişkinlere ulaşma bakımından etkililikleri değerlendirilecektir.

Kilit alan 6: İletişim tedbirleri

(a) Bireyin bağımsızlığının ve eğitim ve çalışma hayatına katılmaya hazırlık durumunun geliştirilmesi adına kullanıcı odaklı bir yaklaşımla hareket edilecek ve alternatif yaklaşımlar geliştirilirken hedef grubun fikir, bilgi ve anlayışlarının dikkate alınmasına özen gösterilecektir.

(b) Merkezi yönetim tarafından sağlanan finansman, teknik destek ve izleme faaliyetleri, yerel/bölgesel kapsamlı çalışmaların yönetimi ve uygulaması ile tam bir koordinasyon halinde gerçekleştirilmektedir. Belediyeler, yerel ölçekteki iş ve işçi bulma kuruluşları veya bölgesel tek durak hizmet noktaları ilgili işlemleri yürütebilir ve yereldeki paydaşların çalışmalarının koordinasyonunu sağlayabilirler.

(c) Rehberlik ve iletişim hizmetleri iyi bir şekilde koordine edilecek

ve beceri geliştirme ve yetişkinlerin eğitimi konulu politikalarda bu hususlara kesinlikle yer verilecektir. Bu konulardaki eylemler tercihen siyasi kuvvetlerin tarafı olduğu ulusal anlaşmalar (ulusal stratejiler, bütçeler) kapsamında belirlenecektir. Doğrulama/tanınma sistemleri ve esnek öğrenim seçenekleri ile eş güdümlü bir uygulama yapılması, çalışmaların etkililiğini artırmaktadır. Faydalanıcı bireylere ait kişisel portfolyolar oluşturularak ilerlemelerine katkıda bulunulabilir.

(d) Disiplinler arası bir yaklaşıma sahip ekiplerin desteğiyle, ihtiyaç duyulan her an ve koşulda sağlanan bütüncül ve şartlara uyumlanabilen hizmetler ile mali hususlarda ve barınma ve entegrasyon ile ilgili konularda destek sağlanacaktır.

Kilit alan 7: Hayat boyu rehberlik sistemi

(a) Hayat boyu sürecek ve hayatın her alanını kapsayan bir süreç içerisinde, hayatın farklı aşamalarında ve ülkeye özgü farklı bağlamlarda sunulan istihdam hizmetleri, sosyal hizmetler ve belediye hizmetleri gibi hizmetlerin genel entegrasyonu sağlanacaktır.

(b) Rehberlik faaliyetleri, kullanıcı odaklılık ilkesi temelinde düzenlenecektir. Sağlanan hizmetlerin hedefi, kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesini teşvik etme yoluyla bireyin kariyer yönetiminde uzun vadede bağımsızlık kazanmasını sağlamaktır.

(c) İlgili hizmetler bütüncül bir yaklaşımla bir ağ üzerinden sağlanacak, hizmet sunumu yerel ve bölgesel seviyedeki iş birliği (ve koordinasyon) sayesinde iletişim stratejileri ile bir arada yürütülecektir. Belediyeler yereldeki çalışmaların koordinasyonunu üstlenerek önemli bir rol oynarken, iş gücü piyasası hakkında istihbarat elde etmenin kilit unsurlarından biri olan yerel iş birlikleri de ilgili ortakların güçlü oldukları uzmanlık alanları üzerinden kurulabilecektir.

(d) Kariyer danışmanlığı ve rehberliği faaliyetleri ve bu faaliyetleri destekleyici nitelikteki hizmetler eğitim, öğretim ve istihdam gibi ilgili bütün alanlarda yapılan düzenlemelerle meslekleştirilecek; bu alanda belirlenen hizmet standartlarına uyulacak; bireysel ve toplumsal refahın, iş gücü piyasası sonuçlarının ve öğrenme

çıktılarının

iyileştirilmesi ana fikriyle sonuç odaklı bir yaklaşım uygulanacaktır.

(e) Birden fazla kanal üzerinden iletişimi (internet, telefon, yüz yüze görüşme) içeren ve faydalanıcıların ihtiyaçlarına göre kurgulanmış, dijital medya, telefon ve yüz yüze görüşme üzerinden olduğu gibi ihtiyaç halinde akran desteğini de içeren entegre bilgi ve rehberlik hizmetleri sunulacaktır.

Uygulama: ihtiyaca göre düzenlenmiş, uyarlanabilir ve esnek beceri geliştirme yollarının sunulması

Kilit alan 8: Beceri değerlendirme

(a) Örgün, yaygın ve gayri resmî tüm eğitim ve öğrenim biçimlerine önem verilecektir.

(b) Değerlendirme çalışmaları rehberlik ve doğrulama ile koordineli yürütülerek bireylerin mevcut yetkinliklerini keşfetmeleri teşvik edilecektir. Beceri değerlendirme, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatlarının oluşturulmasına ve doğrulama faaliyetlerine potansiyel girdiler sağlayabilecek bir çalışmadır.

(c) Değerlendirilen/belirlenen öğrenim türüne uygun yöntemlerin uygulanması ve ilgili öğrenim türüne dair sertifikaların verilmesi sağlanacaktır. Kullanılan araçların genel beceri geliştirme sürecine uygunluğu gözetilirken gerekli yerlerde ilgili bireyin kişisel özellikleri ve ihtiyaçlarına göre uyarlanması da gerekmektedir.

(d) Değerlendirme çıktılarının daha sonra başka öğrenim, doğrulama veya istihdam süreçlerine dahil olacak bireyler için faydalı olması bakımından kilit öneme sahip üçüncü kişilerce (eğitmenler, işverenler, sivil toplum kuruluşları) anlaşılması ve bu üçüncü kişilerin ilgili çıktılara güven duyması gerekmektedir. Bunun sağlanması için kalite güvencesi sistemlerinin kullanılması gereklidir.

Kilit Alan 9A: İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları üzerinden yeterlilik sağlanması

(a) Yetişkin bireye resmi bir yeterlilik elde edebileceği birden fazla

ön/sürekli mesleki eğitim ve öğretim güzergahı sunulacak; bu güzergahların hepsinde beceri değerlendirmesi, doğrulama ve/veya önceki bilgilerin tanınmasına yönelik işlemler gerçekleştirilebilecektir.

(b) Eğitim fırsatının ihtiyaca göre hazırlanması, ilgili yeterlilik kapsamındaki öğrenim hedeflerini olumsuz yönde etkilememekte olup hangi güzergahın tercih edildiği fark etmeksizin öğrenim çıktılarının karşılaştırılabilirliğini ve yüksek kalitesini taahhüt eder niteliktedir.

(c) Farklı öğrenme profillerine sahip yetişkinlere esnek ve duruma göre uyarlanabilir pedagoji ve yöntemler, kurs formatları ve nihai değerlendirme yollarını içeren geniş bir yaklaşım yelpazesi sunularak fayda sağlanacaktır.

(d) İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatlarının sunulmasında belirleyici etken, uygulayıcı kuruluşların kurum/çerçeve seviyesinde ilgili öğrenim güzergahlarını oluşturma ve bireylerin öğrenme profilleri ve ihtiyaçlarına göre uyumlanma kapasitesi olacaktır.

Kilit Alan 9B: İş temelli öğrenmeyi içeren, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları

(a) Eğitimciler, sundukları eğitim fırsatının yetişkin bireylerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesini sağlamak için çeşitli iş temelli öğrenme (İTÖ) (bu yalnızca iş yerinde öğrenmeyi içermemektedir) yöntemlerinin varlığından haberdar edilecek ve bu yöntemleri kullanmak yönünde hazırlanıp desteklenecektir. Bu konudaki yenilikçi yaklaşımlar teşvik edilecek ve taraflar arasında paylaşılacaktır.

(b) İşverenlerin çalışan eğitiminin önemini kavraması ve bu bakımdan sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir. Daha genele gidilecek olursa, sürece katılım gösteren bütün tarafların yerel seviyede işbirliği kurup ağlar oluşturmaya ve gösterilen çabaları sahiplenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

(c) Şirket çalışanlarının eğitim alan yetişkinlere yönelik tutumu, bu yetişkinlerin bireyliği ve belirli bir gruba (ör. sığınmacılar) dahil olma olasılıkları göz önünde bulundurularak olumlu olacaktır. Başta KOBİ'ler olmak üzere şirketler, kendi eğitimcileri ve çalışanları,

eğitim alan yetişkinlerin ihtiyaçları ve beklentileri hakkında bilgilendirilecek, bu yetişkinlerle çalışma hususunda gerekli pedagojik kapasiteye sahip olacaktır.

(d) Başta KOBİ'ler olmak üzere şirketler, yetişkinler için pozisyonlar sağlamaya hem mali hem de başka yollardan teşvik edilecek ve yetişkinler için çıraklık eğitiminin önü açılacaktır.

(e) Çıraklık eğitiminin sunumu yetişkinlerin ihtiyaçları/profilleri gözetilerek şekillendirilecektir (önceki öğrenimler, iş deneyimleri ve kişiye özgü kısıtlar dikkate alınacaktır).

Kilit alan 10: Beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması

(a) Belirlenen hedefler ve yürütülen süreçlerde birey odaklı bir yaklaşım uygulanacaktır.

(b) Rehberlik, beceri değerlendirmesi, eğitim sunumu ve doğrulama hususları arasında net bağlantılar kurulacaktır. Her ne kadar farklı doğrulama ve beceri değerlendirme yolları olsa da, bunların entegrasyonu bireyin kolayca anlayabileceği ve izleyebileceği bir süreç oluşturmaktadır.

(c) Doğrulama ve tanıma sürecinin amacı net bir şekilde belirlenerek bireylere ve topluma anlatılacaktır. Roller net biçimde tanımlanmış birçok paydaş, çalışmaların farklı boyutlarında bilgilendirilmiş katılımcılar olarak yer alacak; elde edilen çıktılara ilgi ve güven duyacaktır.

(d) Kullanılan araçlar güvenilir, geçerli ve şeffaf olacak ve bireylerin ihtiyaçları ve koşullarına göre uyarlanacak; çeşitli değerlendirme ve belgeleme yöntemlerinden faydalanılacaktır.

Analiz çerçevesinin değeri ve önemi

Beceri geliştirme yollarının oluşturulması, (beceri düzeyi düşük) her yetişkin bireyin kendi güçlenme yolculuğunda desteklenebilmesi için kaynakların bir araya getirilmesi ve doğru sinerjilerin yaratılması hususlarını içermektedir. Bu da beceri düzeyi düşük yetişkin nüfusun becerilerinin geliştirilmesi ve yenilenmesi bakımından kapsamlı bir yaklaşımın ortaya konmasını gerektirmektedir.

Bahsedilen yaklaşım, beceri düzeyi düşük yetişkinlerin geniş kapsamlı ihtiyaçlarını eş güdümlü ve uyumlu bir biçimde karşılayabilmeli ve bu bireylerin kendi potansiyellerini tam olarak açığa çıkarabilmesini ve gerçekleştirebilmesini sağlayacak sürdürülebilir bir öğrenme yolculuğunda ihtiyaç duyacakları bütün araçlara ve desteğe erişimleri olmasını temin etmelidir.

Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarının geliştirilmesine odaklanan Cedefop analiz çerçevesi, beceri geliştirme yollarına dair bu benzersiz vizyonun sürdürülebilmesi amacıyla kurgulanmıştır.

Çerçevenin geliştirilme sürecinde izlenen yol ve temel ilkeler ile çerçevenin birçok disiplini bir araya getiren içeriği, çerçevenin sunduğu katma değerlerdir. Çerçeve oluşturulurken:

- (a) Nitel araştırma ve iki paydaş istişaresi görüşmesinin bir araya getirildiği tekrarlı bir süreç temelinde hareket edilmiş;
- (b) Hayat boyu öğrenme bakış açısıyla eğitim alanların/faydalanıcıların bireysel olarak güçlendirilmesine odaklanılmış;
- (c) Beceri geliştirme projesi kapsamındaki tavsiyeler bünyesinde belirlenen *ilkeler ve referans çerçevesi* ile uyum gözetilmiş;
- (d) Yetişkin öğrenimi, eğitim ve öğretimden erken ayrılma, yetişkin öğreniminin finansmanı, hayat boyu rehberlik, iletişim, önceki öğrenimin doğrulanması ve tanınması ve iş temelli öğrenme konuları ile ilgili Cedefop bilgi ve kaynak birikimi Öğrenim ve istihdam edilebilirlik bölümü bünyesinde sürekli olarak ve organik biçimde koordine edilmiş;
- (e) Proje amaçları doğrultusunda toplanan bir dizi iyi ve gelecek vaat eden uygulamada gözlenen ilgi çekici sistem özelliklerinin analizi temel alınmıştır.

Beceri geliştirme ve yenileme yollarıyla yetişkinlerin güçlendirilmesi bakımından tutarlı bir yaklaşım sergilenmesine yönelik iş birliği oluşturulması

Bu başvuru kaynağı, Cedefop'un yetişkinlerin beceri geliştirme ve yenileme yollarıyla güçlendirilmesi konulu araştırmasının bir parçasıdır. Bu projenin amacı, özellikle beceri düzeyi düşük yetişkinlerin istihdamı ve hayat boyu öğrenimleri için gerekli bilgi birikimi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmayı hedefleyen Mesleki Eğitim ve Öğretim politikalarının tasarımına, yaygınlaştırılmasına ve uygulanmasına katkıda bulunmaktır.

Raporun hedefi, bu genel amaç doğrultusunda, beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarıyla ilgili analiz çerçevesinin kavramsal gelişim aşamalarını ve bu amaçla kurulan iş birliğini anlatmaktır. Raporun nihai halinde ayrıntılı içerikler sunularak politika belirleyiciler ile paydaşların sürdürülebilir, eş güdümlü ve uyumlu politika yaklaşımları tasarlamalarına destek olunması hedeflenmektedir.

Bunu izleyen bir sonraki adım, özel olarak beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarına odaklanan tematik ülke inceleme çalışmalarına katılmayı kabul eden bir dizi ülkede bu analiz çerçevesinin uygulamaya konması olacaktır. Ayrıca Kasım 2020'de düzenlenecek '[Beceri geliştirme yolları konulu üçüncü politika öğrenim forumu: gelecek vizyonu](#)' etkinliğinde analiz çerçevesi ile ilgili daha fazla takip çalışması da gerçekleştirilecektir. Paydaşlar bu etkinlikte beceri geliştirme yolları ile ilgili en son gelişmelerden haberdar olma fırsatına erişecek, bilgilerini, yenilikçi deneyim ve uygulamalarını, karşılaştıkları zorlukları ve ilham kaynaklarını birbirleriyle paylaşacak ve kilit eylem alanlarının belirlenmesine odaklanacaktır.

1. BÖLÜM

Giriş

Bu araştırma dizisinin ilk cildinde (Cedefop, 2020) beceri düzeyi düşük yetişkin nüfusun boyutlarının tespitine ve hangi yetişkin gruplarının hangi beceriler bakımından düşük beceri düzeyinde olma riskinin en yüksek olduğunun belirlenmesine odaklanılmıştır. Becerileri geliştirilebilecek veya tazelenebilececek yetişkinlerin oluşturduğu nüfusun boyutu ve heterojenliği (a.g.e.) yanında beceri düzeyi düşüklüğü ile ilişkilendirilen ekonomik ve sosyal maliyetler de göz önünde bulundurulduğunda, beceri geliştirme ve yenileme konularına yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğu ortadadır. Bu şekilde mevcut farklı kaynaklardan ve halihazırda Avrupa'da yürürlükte olan tedbir ve politikalar arasındaki sinerjilerden faydalanılabilir. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere beceri kazandırmaya yönelik eşgüdümlü ve uyumlu bir yaklaşım, aynı zamanda becerilerini geliştirmeye en çok ihtiyaç duyanlara erişilmesini ve bu kişilerin sürece dahil edilmesini de sağlamalıdır.

Bu raporun genel hedefi ve amacı, bir analiz çerçevesi ortaya koyarak beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar geliştirmede politika belirleyiciler ve paydaşlara destek sağlamaktır.

1.1. Arka plan ve politika bağlamı

Dijitalleşme ve teknolojik dönüşümün yanı sıra iklim değişikliği ve toplumların yaşlanması gibi sorunlar ve sosyal içerme ile ilgili hususlar, çalışma biçimlerimizi ve toplumlarımızı genel anlamıyla

değiştirmektedir. Bu durum, Covid-19 salgınının ekonomilerimiz ve toplumlarımız için eşi benzeri görülmemiş sonuçlar doğurmasıyla daha görünür ve geçerli hale gelmiştir. Virüs salgınının yayılmasını önlemek adına uygulanan sosyal mesafe tedbirleri, hem iş kayıpları hem de iş yapılarının yeni teknolojiler ve dijital yöntemler üzerinden yeniden biçimlenmesi bakımından iş gücü piyasalarını derinden etkilemektedir. ILO'nun ilk tahminleri, Covid-19 pandemisi sonucu küresel boyutta gerçekleşen iş kayıplarının kayda değer sonuçlara yol açtığına işaret etmekte, dünya çapında iyi senaryoda 5.3 milyon ve kötü senaryoda 24.7 milyon istihdam kaybı yaşandığını bildirmektedir ⁽²⁾(ILO, 2020a). Yine bir ILO anlık tahmin modelinin çıktılarına göre, Covid-19 krizi öncesindeki seviyelerle (2019'un son çeyreği) karşılaştırıldığında 2020'nin ilk çeyreğinde küresel mesai saatlerinde 48 saatlik haftalık mesaisi olan 130 milyon tam zamanlı işe tekabül eden %4.5'lik bir azalma yaşanmıştır. 2020'nin ikinci çeyreğinde bu oranda 2019'un son çeyreğiyle karşılaştırıldığında 305 milyon işe tekabül eden %10.5'lik bir düşüş beklenmektedir. Koronavirüs ile gelen sosyal mesafe tedbirlerinin oluşturduğu riski konu alan ve iş başındayken koronavirüse maruz kalma riskinin hangi bireyler için daha yüksek olduğunun ve dolayısıyla hangi bireylerin daha ciddi sosyal mesafe tedbirlerine ihtiyaç duyduğunun değerlendirilmesi için gerçekleştirilen bir Cedefop analizinin (Cov19R) ihtiyatlı sayılabilecek ilk tahminleri, AB-27 ülkelerinin oluşturduğu iş gücü piyasasında yer alan yaklaşık 45 milyonluk bir istihdamın (AB-27 toplam istihdamının %23'ü) Covid-19 sebebiyle aksama riskinin çok yüksek olduğunu göstermektedir (Poulikas ve Branka, 2020).

Bu cihetle, her yetişkin bireyin belirsizlikler içeren zamanlarda yolunu belirleyebilmesi ve kişisel ve kariyer hayatında başarı sahibi olabilmesi için becerilerinin hayat boyu, sürekli olarak yenilenmesi ve yeni beceriler kazanmaya yönelik fırsatlara sahip olmasının sağlanması daha da önemli hale gelmiştir. Yakın tarihli Cedefop tahminlerine göre AB üyesi 28 devlet, İzlanda ve Norveç'te (bundan

² Bu tahminler 2019 yılında 188 milyon olan baz seviyeden hareketle hesaplanmıştır. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang--en/index.htm

sonra bu ülkeler AB-28+ ülkeleri olarak anılacaktır) beceri geliştirme ve yenilemeye uygun 128 milyon yetişkin bulunduğu da dikkate alındığında, bu fırsatların sağlanması çok daha acil bir ihtiyaç haline gelmektedir. Bu yetişkinler düşük eğitim almış, düşük dijital ve bilişsel becerilere sahip; beceri kaybı veya sahip olduğu becerilerin körelmesi riskiyle karşı karşıya olan orta-yüksek seviyede eğitilmiş kimseler olabilir. Tahminler endişe verici bir tablo çizmektedir ve AB-28 ülkelerinde ikamet eden, genel olarak düşük beceri düzeyinde olarak değerlendirilen 60 milyon yetişkinin oluşturduğu büyük bir yetenek havuzuna ve keşfedilmemiş bir potansiyele işaret etmektedir (Cedefop, 2020).

AB politikaları düzeyinde, her vatandaşın topluma ve iş gücü piyasasına tam katılımını mümkün kılan becerileri kazanmak ve sürdürmek için kaliteli ve kapsayıcı eğitim-öğretim alma ve hayat boyu öğrenme hakkı, 17 Kasım 2017 tarihinde İsveç'in Göteborg şehrinde düzenlenen *Adil İş ve Büyüme Sosyal Zirvesi'nde* Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Avrupa Komisyonunun ortaklaşa imzaladığı Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun ⁽³⁾ birinci ilkesini teşkil etmektedir. Konsey'in taslak toplantı sonuçlarında (2020) Avrupa Sosyal Haklar Sütunu hükümleri doğrultusunda Üye Devletlere ekonominin yeniden ayağa kaldırılması ve sosyal uyumun desteklenmesi bağlamında becerilerin sürdürülebilirliğinin ve istihdam olanaklarının iyileştirilmesinde beceri geliştirme ve yenileme girişimlerinin uygulanması ve teşvik edilmesi çağrısında bulunmaktadır. Ayrıca, Avrupa Komisyonu'nun adil bir geçiş süreci için güçlü ve sosyal Avrupa başlıklı tebliğinde (Avrupa Komisyonu, 2020) kaliteli eğitim, öğretim ve beceri edinme yoluyla bireylerin güçlendirilmesinin önemine vurguda bulunulmuş, *Avrupa Beceriler Gündemi* güncellemesi ile Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim Tavsiyesi'ne yönelik teklif üzerinden beceriler, istihdam edilebilirlik ve insan sermayesi hususlarına merkezi önem verilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

Avrupa Beceriler Gündemi ve Beceri Geliştirme Yolları tavsiyesi

³ bkz. Avrupa Komisyonu, İsveç Hükümeti (2017).

Ayrıca bkz. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu kitapçığı: https://ec.europa.eu/commission/ sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

AB düzeyinde kabul edilerek AB sınırları içerisindeki her yetişkinin kendi potansiyelini tam olarak gerçekleştirme olanağına sahip olması sağlanmıştır.

1.1.1. Avrupa beceriler gündemi ve Beceri geliştirme yolları: yetişkinler için yeni fırsatlar

Komisyondun 10 Haziran 2016 tarihli ve *Avrupa Beceriler Gündemi: İnsan Sermayesinin, İstihdam Edilebilirliğin ve Rekabetin Güçlendirilmesi için İşbirliği* başlıklı tebliğı (Avrupa Komisyonu, 2016a) ile AB Üye Devletleri ve ilgili paydaşların istihdamın sürdürölmesi, büyüme ve rekabet gücü hususları bakımından becerilerin oynadığı önemli ve stratejik role dair ortak bir vizyon geliştirmesi adına ortak bir gündem belirlenmiştir. *Beceriler gündemi* üç ana çalışma konusundan oluşmaktadır:

- (a) Beceri edinmenin kalitesinin ve geçerliliğinin geliştirilmesi;
- (b) Beceri ve yeterliliklerin daha görünür ve karşılaştırılabilir hale getirilmesi;
- (c) Daha iyi kariyer seçimleri için beceri istihbaratı ve bilgi birikiminin iyileştirilmesi.

Beceri geliştirme yolları girişimi, *Avrupa beceriler gündemini* ilerletmek için başlatılan 10 eylemden biridir. İlgili tavsiye kararı (Avrupa Birliği Konseyi, 2016) Avrupa Konseyi tarafından 19 Aralık 2016 tarihinde kabul edilerek beceri düzeyi düşük yetişkinlerin asgari seviyede sözel, sayısal ve dijital beceriler edinmesi ve/veya üst-orta öğretim düzeyinde bir yeterlilik veya eşdeğerlik olarak daha geniş kapsamlı becerilere sahip olması desteklenmiştir. *Beceri geliştirme yolları* ile beceri düzeyi düşük bir bireyin aşağıdakiler üzerinden temel sözel, sayısal ve dijital beceri düzeylerini geliştirmesini sağlayan bir ilerleme güzergahı belirlenmektedir:

- (a) Yetişkinlerin mevcut becerilerini ve beceri geliştirme ihtiyaçlarını tespit etmesini sağlayan bir beceri değerlendirmesi. Bu değerlendirme, bireyin sahip olduğu ve ihtiyaca göre kurgulanmış bir eğitim fırsatının planlanmasına temel teşkil edebilecek becerilerin tetkiki şeklinde olabilir.
- (b) Faydalanıcının beceri değerlendirmesinde ortaya konulan eğitim ve öğrenim ihtiyaçlarını karşılayan, ihtiyaca göre uyarlanmış ve

esnek bir eğitim fırsatı. Bu eğitim fırsatının amacı sözel, sayısal ve dijital becerileri geliştirerek iyileştirmek veya iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda daha üst yeterlilikler kazanmaya geçişi sağlamak olmalıdır.

(c) Faydalanıcıya kazandığı becerileri doğrultma ve tanınırlık alma fırsatının sunulması.

Bahse konu tavsiye kararında, birçok ülkede halihazırda *Beceri geliştirme yolları* yaklaşımını oluşturan unsurların mevcut olduğuna dikkat çekilerek bu girişiminin uygulamasının Üye Devletler genelinde farklılık göstereceği ve uygulamanın mevcut ulusal mevzuatlar ve mali çerçeveleri temel alması gerektiği belirtilmektedir.

Bu girişimin başarılı çıktı ve sonuçlar sağlaması için:

- (a) Eş güdüm ve ortaklıklar;
- (b) İletişim, rehberlik ve destek tedbirleri;
- (c) İzleme ve değerlendirme hususlarına önem verilmektedir.

1.1.1.1. *Beceri geliştirme yollarının belirlenmesi: ilerleme ve zorluklar*

Beceri geliştirme yolları yaklaşımı, beceri düzeyi düşük yetişkinlerin güçlendirilmesi bakımından bireyin ihtiyaçlarına göre kurgulanmış, kapsamlı, sürdürülebilir, kapsayıcı ve esnek öğrenim güzergahları oluşturma ilkesini temel alan yeni bir vizyon teşkil etmektedir.

Eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımların sergilenememesi, bu girişimin potansiyelinin tam olarak gerçekleştirilmesini engellemektedir. Bu durum, yetişkinlerin beceri geliştirme ve yenilemeye yönelik ihtiyaçları, ilgili politika alanları arasında geçiş ve eş güdümün yetersiz olduğu, parçalı bir şekilde ele alınması nedeniyle karmaşık bir hal almaktadır. Yetkili makamlar ve politika alanları arasında bazı işbirlikleri ve eş güdümlü faaliyetler mevcut olsa bile, bunlar çoğunlukla birbirinden bağımsız yapılar halinde olmakta, bu da sorumluluk alanlarının kesişmesi ve genel eş güdüm eksikliği gibi sıkıntılara yol açmaktadır (bkz. Cedefop, 2013; Desjardins, 2017; Avrupa Komisyonu ve ICF, 2015; Avrupa Komisyonu, 2016b).

İlgili tavsiye kararının (Avrupa Komisyonu, 2019) uygulamasının değerlendirildiği Avrupa Komisyon Personeli Çalışma Belgesi'nde bildirildiği üzere, tavsiye kararının kabulünden bu yana AB Üye Devletleri tarafından çeşitli olumlu adımlar atılmıştır. Bazı ülkelerde yetişkin nüfusun becerilerinin geliştirilmesi ve bu nüfusa beceri kazandırılmasının desteklenmesi için yeni ve iddialı gündemler oluşturulmuştur; bununla beraber, hayata geçirilen girişimlerin çoğunun odak noktasında işsiz durumdaki yetişkinler bulunmaktadır. Halihazırda istihdam edilmiş ve beceri düzeyi düşük çalışanlar için giderek artan bir destek de sağlanmaktadır. Bahse konu eylemlerin birçoğu doğrulama ve dijital beceriler kazandırma hususları ile ilgilidir.

Raporda kaydedilen ilerlemenin yanında çözüm bekleyen sıkıntılara da vurguda bulunulmuştur:

(a) Ölçek: Beceri kazandırma ve yenilemeye uygun, beceri düzeyi düşük yetişkin nüfusun büyüklüğü düşünüldüğünde, uygulamaya geçirilen girişimlerin ölçeği oldukça küçük kalmaktadır.

(b) Temel Beceriler (sözel, sayısal ve dijital beceriler): Yalnızca temel becerilerin kazandırılmasına odaklanan girişimlerin sayısı çok azdır.

(c) Uyumlu, Üç Adımlı Yaklaşım: Daha önce bahsedilen üç adımı izleyen bir yöntemi takip eden girişimlerin sayısı çok azdır.

(d) İletişim, Rehberlik ve Destek Tedbirleri: Rehberlik hizmetlerinin yetişkinlere etkili biçimde ulaşıp destek sağlanması için güçlendirilmesi konusuna yeterli önem verilmemektedir.

(e) Eş Güdüm ve Ortaklıklar: Hizmet sağlayıcılar ve diğer paydaşlar arasında eş güdüm veya ortaklıklar oluşturulmasına yönelik mekanizmalar barındırmayan, parçalı bir yapı teşkil eden çok sayıda girişim mevcuttur.

(f) Sürdürülebilirlik: Uzun vadeli, sistemli, uygun finansman kaynakları ve mekanizmaları içeren girişimlerin sayısı çok azdır.

Sıkıntı yaşanan bu alanların çoğu daha önce Cedefop ve AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC) tarafından 2018'in Şubat ayında düzenlenen *Birinci beceri geliştirme yöntemleri politika öğrenimi gelecek vizyon toplantısı* etkinliğine katılan Avrupalı

paydaşlarca halihazırda tespit edilmiş durumdadır ⁽⁴⁾.

Öğrenim odaklı bu etkinlik esnasında gerçekleştirilen tartışmalar, birçok ülkenin beceri tespiti, bireylerin ihtiyaçlarına göre kurgulanmış eğitim sunumu ve/veya önceki öğrenimlerin doğrulanması ve tanınması bakımından faaliyetler yürütecek donanımına sahip olduğunu göstermekle beraber bu politikalar ve hizmetlerin eş güdümlü bir şekilde ve uyumlu bir strateji bünyesinde bir araya getirilmesi için yapılacak daha çok şey olduğuna işaret etmektedir. Yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesine yönelik eş güdümlü ve uyumlu bir strateji oluşturularak farklı ihtiyaçlar ve özelliklere sahip ve beceri düzeyi düşük yetişkinlerden meydana gelen nüfusun heterojenliğinin dikkate alındığı bir sistemin merkezine yerleştirilmelidir (Cedefop ve EESC, 2018).

1.2. Araştırma yöntemleri, hedefleri ve amaçları, raporun yapısı

Bu raporun genel hedefi, beceri düzeyi düşük yetişkinler için beceri geliştirme yolları bakımından uyumlu ve eş güdümlü yaklaşımlar geliştirilmesine destek sağlamaktır. Burada sunulan çalışma, bu alanda yapılmış olan daha önceki çalışmalar temel alınarak gerçekleştirilmiştir.

Bu genel hedef doğrultusunda raporun amacı, yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından bireylerin ihtiyacına göre kurgulanmış, uyumlu, sürdürülebilir, kapsayıcı ve esnek öğrenim güzergahları oluşturmada eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımların tasarımı ve uygulanması konusunda politika belirleyicileri ve paydaşları destekleyebilecek bir analiz çerçevesinin oluşturulması olarak belirlenmiştir.

Bu bakımdan elinizdeki raporda beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarının kurgulanmasında kullanılacak

⁴ Cedefop ve EESC'nin düzenlediği beceri geliştirme yolları konulu politika öğrenim forumlarının amacı, ülkelerin bir araya gelerek birbirlerinden öğrenme yoluyla beceri düzeyi düşük yetişkinlerin ortak sıkıntılarına çözüm aradığı bir platform sunmaktır. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/policy-learning-forum-upskilling-pathways-vision-future-0>

Cedefop analiz çerçevesinin kavramsal gelişim aşamaları tarif edilmektedir.

1.2.1. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarına dair Cedefop analiz çerçevesinin oluşturulması: yöntemler ve görevler

Analiz çerçevesi, proje dönemi içerisinde gerçekleştirilen nitel araştırma ve paydaş istişaresi görüşmesinin bir araya getirildiği tekrarlı bir süreç izlenerek oluşturulmuştur. Sürecin içerdiği adımlar:

(a) Beceri geliştirme yollarını konu alan multidisipliner politika alanı ile bağlantılı olası iyi (ve gelecek vaat edebilecek) uygulamaların tespiti için resmi kaynaklar ve ilgili literatür ve politika belgelerinin taranması;

(b) Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerini geliştirmeye yönelik benzersiz bir yaklaşım ortaya koymak üzere ve önemli sistem özelliklerinin tespiti amacıyla hayat boyu öğrenme temelinde, esnek, şartlara göre uyarlanabilen, sürdürülebilir ve faydalanıcıların bireysel ihtiyaçlarına göre kurgulanmış beceri geliştirme bağlamında iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analiz edilmesi;

(c) Analiz çerçevesinin araştırma süreci esnasında geliştirilen iki taslak versiyonu ile ilgili önemli geri bildirimler ve tavsiyeler almak amacıyla Avrupa genelinde ve ulusal düzeyde paydaş istişarelerinin düzenlenmesi;

(d) Cedefop Öğrenim ve İstihdam Edilebilirlik Bölümü'nün yetişkin öğrenimi, eğitim ve öğretimden erken ayrılma, finansman, rehberlik, iletişim tedbirleri, doğrulama ve iş temelli öğrenme konularındaki bilgi, deneyim ve kaynak birikiminin sürekli ve organik biçimde koordine edilmesi.

Araştırmanın ilk ayağında (Ocak-Ağustos 2018) beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesine yönelik yollar bakımından eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşımın ortaya konulmasında önem arz eden sistem özelliklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu önemli özelliklerin tespiti ve analizi, beceri geliştirme yolları ile ilişkili politika alanlarındaki iyi (ve gelecek vaat eden) uygulamaların analiz edilmesi yoluyla gerçekleştirilmiştir.

İyi ve gelecek vaat eden uygulamalar resmi kaynakların, ilgili literatürün ve politika dokümanlarının incelendiği bir masa başı araştırması sonucunda tespit edilmiştir. Bu uygulamalar, özellikle analiz çerçevesini şekillendirmede kullanılan bir dizi kriter temelinde seçilmiştir. Bu kriterler Kısım 2.1'de tarif edilmektedir.

Tespit edilen iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analizi sonucunda ortaya konulan bulgular, Cedefop Öğrenim ve İstihdam Edilebilirlik Bölümü bünyesinde yetişkin öğrenimi, eğitim ve öğretimden erken ayrılma, finansman, rehberlik, iletişim tedbirleri, doğrulama ve iş temelli öğrenme konularında mevcut çeşitli kaynaklar ve bilgi birikimi ile birleştirilmiştir. Araştırmanın ikinci ayağı esnasında (Eylül-Aralık 2018) araştırma ekibi, politika alanları arasında ihtiyaç duyulan bağlantı ve köprüleri inşa ederek Cedefop'un birçok uzmanlık alanı arasında uyum yaratmış ve bütünleyici nitelikteki ilişkiler kurmuş, böylelikle beceri seviyesi düşük yetişkinler için beceri geliştirme yollarına dair organik bir yaklaşım sunmuşlardır. Araştırmanın bu ilk iki aşamasının çıktıları doğrultusunda analiz çerçevesinin ilk taslağı hazırlanmıştır (Aralık 2018).

Analiz çerçevesi politika belirleyiciler ve diğer paydaşlar için bir destek aracı olarak tasarlanmış olup gelişimi paydaş katılımı ve geri bildirim sağlanmasına bağlıdır. Bu nedenle araştırmanın üçüncü ayağında (Aralık 2018-Ocak 2019) ulusal düzeydeki paydaşların ön geri bildirimlerini almak üzere analiz çerçevesinin ilk taslak versiyonunun pilot test çalışması gerçekleştirilmiştir. Ülke başına iki odak grup olacak şekilde İrlanda, Fransa, İtalya, Romanya ve İsveç'ten seçilen ulusal paydaşlar, 2018 Aralık ile 2019 Ocak ayları arasında ilk iki aşamada oluşturulan taslak analiz çerçevesi ile ilgili geri bildirimlerini sağlama fırsatı bulmuştur.

Ülke odak gruplarının sağladığı geri bildirim temelinde analiz çerçevesinin ikinci bir taslak versiyonu hazırlanmıştır ⁽⁵⁾ (Şubat 2019). Çerçevenin bu ikinci taslak versiyonu, Mayıs 2019'da Cedefop ve EESC tarafından düzenlenen İkinci beceri geliştirme

⁵ https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf

yöntemleri politika öğrenimi gelecek vizyon toplantısının ⁽⁶⁾ ulusal ve Avrupa düzeyindeki paydaş katılımcılarına sunularak ayrıntılarıyla görüşülmüştür. Analiz çerçevesi paydaşlardan alınan geri bildirimler temelinde tekrar düzenlenmiş ve bu raporda 3. Bölüm'de sunulan son halini almıştır.

Özetle, çerçevenin geliştirilmesi sürecinde bazıları paralel biçimde yürütülen aşağıdaki işlemler takip edilmiştir:

- (a) Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerini geliştirmeye yönelik eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşım ortaya koymak üzere ve önemli sistem özelliklerinin tespiti amacıyla iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analizi gerçekleştirilmiştir (Ocak-Ağustos 2018);
- (b) Analiz bulguları Cedefop bünyesinde toplanan çeşitli kaynaklar ve bilgi birikimi ile birleştirilmiştir (Eylül-Aralık 2018);
- (c) Araştırmanın bu ilk iki aşamasının çıktıları doğrultusunda analiz çerçevesinin ilk taslağı hazırlanmıştır (Aralık 2018);
- (d) Analiz çerçevesinin ilk taslak versiyonunun pilot çalışması gerçekleştirilmiştir (Aralık 2018 - Ocak 2019);
- (e) Ülke düzeyindeki paydaşlarla gerçekleştirilen istişarelerde alınan geri bildirimler doğrultusunda çerçevenin ikinci taslak versiyonu geliştirilmiştir (Şubat 2019);
- (f) Analiz çerçevesinin ikinci taslak versiyonu sunulmuş, tüm ayrıntılarıyla görüşülmüş ve analizi gerçekleştirilmiştir (Mayıs 2019);
- (g) Politika öğrenimi toplantısında alınan paydaş geri bildirimleri dikkate alınarak beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarına dair Cedefop analiz çerçevesine son hali verilmiştir ⁽⁷⁾ (Haziran-Aralık 2019).

⁶ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/second-policy-learning-forum-upskilling-pathways-vision-future>

⁷ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/second-policy-learning-forum-upskilling-pathways-vision-future>

1.3. Raporun ana hatları

Raporun diğer bölümleri şu şekilde düzenlenmiştir:

- (a) 2. Bölüm'de yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları ile ilgili eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımların oluşturulması için önem arz eden sistem özellikleri ayrıntılarıyla açıklanmaktadır. Bu bölümde iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analizi sonucunda elde edilen bulgular bildirilmekte ve paydaş istişaresi süreçlerinden öğrenilenler özetlenmektedir;
- (b) 3. Bölüm'de Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarının geliştirilmesine odaklanan Cedefop analiz çerçevesinin nihai hali sunulmaktadır.
- (c) 4. Bölüm raporun sonuç kısmıdır.

2. BÖLÜM

Beceri düzeyi düşük yetişkinler için beceri geliştirme yollarına yönelik eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar: temel özellikler

Bu bölümde sunulan analiz ile *Beceri geliştirme yolları* konulu tavsiyenin (Kısım 1.1.2) dayanak noktası olan ilkeler bir başlangıç ve referans noktası olarak kabul edilerek, beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları ile ilgili benzersiz bir yaklaşım ortaya koymak için gerekenlerin tespitine katkıda bulunulmuştur. Bu yaklaşım kapsamında hayat boyu öğrenme bakış açısıyla eğitim alanların/faydalanıcıların bireysel olarak güçlendirilmesine odaklanılmıştır.

2.1. İlgili politika alanlarındaki iyi ve gelecek vaat eden uygulamalar

İyi uygulamaların analiz edilmesi farklı sektörlerde ilgili konuların irdelenmesini teşvik etmenin, yenilikleri yaygınlaştırmanın, etkili öğrenim deneyiminin desteklenmesinin ve sonuçların iyileştirilmesinin en önemli yollarından biridir.

Belirli bir bağlam içerisinde fayda sağlayan politika uygulamaları "iyi" yahut "en iyi" uygulamalar olarak adlandırılrsa ve hatta bu iki nitelime birbirinin yerine kullanılabilse dahi, her iki terimin basit ve ortak bir tanımı ve/veya içerdikleri kendilerine özgü farklılıklara dair ortak bir anlayış mevcut değildir.

İyi uygulamalar ifadesi, bu raporda Hall ve Jennings'in çalışmasında (2008) olduğu gibi "gelecek vaat eden uygulamalar" ve "iyi uygulamalar" arasında bir ayırım gözetilerek kullanılmıştır.

Ek 2'de ele alındığı üzere iyi/en iyi olarak nitelendirilen bir uygulamanın ne olduğu ve nasıl tespit edileceğinin anlaşılmasının ötesinde, iyi/en iyi uygulamaların analizinde karşılaşılan başlıca kısıtlamalardan biri bilgi ve beceri aktarımı ile uygulamayı güçleştirebilecek bağlamsal farklılıklardır (Maynard, 2006). En iyi uygulamaların evrensel nitelikte olması yahut uygulanabilirliklerinin zaman, mekân ve organizasyonel, sosyal ve siyasi bağlamdan bağımsız olması mümkün görünmemektedir.

Beceri geliştirme yolları konulu tavsiye kararının kabulünden bu yana, ilgili ülkelerde beceri geliştirme yolları bakımından fırsatlar sunma konusunda kayda değer ilerlemeler sağlanmıştır. Ancak beceri geliştirme yolları yaklaşımının geniş kapsamlı olması, sürecin hazırlanması ve uygulanması konularını güçleştirmektedir. Bu rapor kapsamında gerçekleştirilen iyi uygulamalar analizinin amacı, beceri geliştirme yolları ile ilişkili politika alanlarındaki iyi uygulamaların incelenmesi ve bu uygulamaların barındırdığı, analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından ilgi çekici olabilecek sistem özelliklerini ortaya koymak olmuştur.

İlgili politika alanlarındaki iyi uygulamaların tespiti ve seçiminde benimsenen metodoloji aşağıda açıklanmaktadır.

2.1.1. İyi uygulamaların tespit ve seçim metodolojisi

İyi uygulamaların tespiti resmi kaynaklar, ilgili literatür ve politika belgelerinin incelendiği bir masa başı araştırması ile gerçekleştirilmiş, yapılan seçimde ise Tablo 1'de tarif edilen bir dizi kriter doğrultusunda hareket edilmiştir. Kriterler/göstergeler genel ve özel kriterler temelinde belirlenmiştir. Genel kriterler farklı alanlardaki iyi uygulamalar için geçerli olabilecek genel hususlar ile ilgiliyken, özel kriterlerde özel olarak beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları ile ilişkili unsurlara odaklanılmaktadır. Özel kriterler, *Beceri geliştirme yolları* konulu tavsiye kararı ve ilgili personel çalışma belgesinde (Avrupa Konseyi, 2016; Avrupa Komisyonu, 2016b) ana hatlarıyla tarif edildiği şekilde, beceri geliştirme yollarının oluşturulmasında temel alınacak ilkeler ve referans çerçevesi doğrultusunda seçilmiştir.

İdeal olarak, iyi uygulamaların yukarıda dile getirilen kriterlerin tamamını karşılaması gereklidir; ancak elde edilen deneyim bunun çok zor olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, bu çalışmada incelenen

uygulamalar, asgari olarak genel kriterlerin ilk ikisi olan etkililik ve anlaşılabilirlik ile özel kriterlerin ilk üçü olan iş birliği ve eş güdüm, sağlam ve uygun metodoloji ve esneklik kriterlerini karşılamaları halinde "iyi uygulama" olarak nitelendirilmiş; diğer uygulamalar ise gelecek vaat eden uygulamalar olarak sınıflandırılmıştır.

2.1.2. Beceri geliştirme yollarına dair politika alanlarındaki iyi ve gelecek vaat eden uygulamalar

Yukarıda tarif edilen metodoloji benimsenerek bu araştırma kapsamında beceri geliştirme yolları ile ilgili politika alanlarından 21 adet uygulama örneği alınmış ve incelenmiştir. Bunlardan 13 adedi, analiz çerçevesinin geliştirilmesinde belirleyici özellikte olmaları göz önünde bulundurularak seçilmiştir. Tablo 2'de tespit edilen uygulamalar ve bu uygulamaların karşıladıkları kriterler sunulmaktadır. Bu çalışmada yapılan sınıflandırmaya göre 11 uygulama iyi, 2 uygulama ise gelecek vaat eden uygulama olarak belirlenmiştir.

Seçilen iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların özeti Tablo 3'te verilmiştir. Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından önemli olan sistem özellikleri de dahil olmak üzere bu uygulamalara dair daha ayrıntılı bilgilere Ek 1'de sunulan bilgi fişlerinden ulaşılabilir.

Tablo 1. İyi uygulamaların sınıflandırılmasında kullanılan kriterler

Genel kriterler	
Etkililik	Elde edilen sonuçların genel amaca ulaşılmasına katkıda bulunması ve özellikle hedef gruplar için sağlanan faydalar göz önünde bulundurularak, öngörülerin proje başarımlarını yönlendirmesi
Anlaşılabilirlik	Amaçların, gerçekleştirilecek faaliyetlerin, paydaşlar ve hedef grupların kim olduğunun ve nelerin beklendiğinin açık ve anlaşılır şekilde ifade edilmesi
Tutarlılık	Belirlenen hedefler ve gerçekleştirilen faaliyetlerin birbiriyle tutarlı olması
Sürdürülebilirlik	Seçilen uygulamaların ileriye dönük sürdürülebilirlik sağlama kapasitesine sahip olması ve belirlenen etki düzeyine uygun gerekli mali kaynakları yaratabilmesi veya başkaca kaynaklara erişim sağlayabilmesi (proje sonuçlarının düşük maliyetle elde edilmesi)

Özel kriterler	
Uygulama ile süreç dahil olan bütün kuruluşlar arasında başarılı bir eş güdüm ve iş birliği kurulması, destek ve iyi iletişim sağlanması	İlgili bakanlıklar ile istihdam politikaları, eğitim ve öğretim ve sosyal işlerden sorumlu ulusal kuruluşlar arasında politika seviyesinde ve işverenler ve sosyal ortaklar ile eğitim kurumları, yetişkin eğitim merkezleri ve kilit öneme sahip diğer paydaşlar arasında program seviyesinde eş güdüm, iş birliği, destek ve iyi iletişim sağlanması gözetilmektedir.
Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin harekete geçirilmesi ve süreçlere dahil edilmesinde destekleyici rehberlik sistemleri de dahil olmak üzere sağlam ve uygun yöntemsel ve eğitsel yaklaşımların uygulanması	Beceri düzeyi düşük yetişkinler, öğrenme konusunda çoğunlukla eğitimlerinin erken aşamalarında öğrenimden soğumalarına, hatta korkmalarına yol açan olumsuz deneyimlerden kaynaklanan olumsuz bir algıya sahip olabilirler. Bu gruptaki yetişkinler aynı zamanda öğrenim görmeye çok da 'alışkın' olmayıp öğrenime katılım göstermeye isteksiz olabilir ve/veya öğrenme konusunda güçlük çekebilirler. Bu nedenle iyi uygulamalarda çeşitli ve ihtiyaca göre kurgulanmış eğitsel metodolojiler ve yaklaşımlar kullanılarak bireylerin dikkati canlı tutulmalı ve etkili katılımları sağlanmalıdır. Uygulamanın bir rehberlik sistemiyle desteklenmesi başarı ihtimalini artırabilir.
Uygulamanın hedef grubun farklı ihtiyaçlarına göre uyarlanabilecek, esnek bir yapıya sahip olması	Beceri düzeyi düşük yetişkinler, özellikleri bakımından karmaşık ve diğer gruplara kıyasla farklılıklar içeren bir hedef gruptur. Beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan daha genel ve geniş çaplı ana hedef grup dahilindeki belirli hedef gruplar için en uygun olan kilit yetkinliklerin tanımlanması, en iyi uygulamalar kapsamında ele alınarak politikalar ve somut programlara tutarlı biçimde entegre edilmesi gereken, kritik öneme sahip başka bir husustur. Sözel beceriler, sayısal beceriler, iletişim ve dijital yetkinlikler gibi kilit yetkinliklere odaklanılırken aynı zamanda iş yerindeki davranış kuralları gibi sosyal becerilere ve motivasyon, öz güven ve öz saygının geliştirilmesine de önem verilmelidir. Bu bakımdan, iyi uygulama olduğu değerlendirilen bir programın spesifik ihtiyaçların dikkate alınmasını sağlayacak ve temel, iş ile ilgili ve sosyal becerilerin iyi bir karışımını içerecek kadar esnek olması da gereklidir.
Uygulamanın örgün, yaygın veya gayri resmî öğrenim yoluyla daha önceden alınan eğitimin tanınmasını ve öğrenim çıktılarının doğrulanmasını sağlaması	Bu, beceri düzeyi düşük yetişkinlerin eğitiminin genellikle örgün eğitim dışında gerçekleşmesi nedeniyle önem arz etmektedir. Bu tanınma ve doğrulanmanın sağlanması yönünde Avrupa genelinde ve ulusal düzeyde birçok adım atılmıştır. Bunu sağlamak için iyi uygulamalarda ulusal, bölgesel ve/veya yerel politika ve mevzuat çerçeveleriyle bağlantılı olarak bu hususa yer verilmelidir.

Tablo 2. İyi ve gelecek vaat eden uygulamalar listesi ile genel ve özel kriterlerin denklikleri

Ülke	Başlık	Genel kriterler				Özel kriterler			
		G K 1	G K 2	G K 3	G K 4	Ö K 1	Ö K 2	Ö K 3	Ö K 4
İyi uygulamalar									
Avusturya	Yetişkin eğitimi girişimi (<i>Erwachsenenbildung</i>)	X	X	X	X	X	X	X	
Fransa	Kişisel eğitim hesabı (<i>Compte personnel de formation, CPF</i>)	X	X	X	X	X		X	X
Almanya	İş başı eğitim programı (<i>Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen - WeGebAU</i>)	X	X	X	X	X		X	X
İtalya (Lombardiya)	DOTe Mekanizması ⁽⁸⁾ <i>İtalya Lombardiya Bölgesi İş Kurumu Destek Mekanizması (Dote Unica Lavoro - DUL)</i>	X	X	X	X	X		X	X
İrlanda	<i>Skillnet</i>	X	X	X	X	X		X	X
Hollanda	İşyerinde dil (<i>Taal op de werkvloer</i>)	X	X	X	X	X	X	X	
Norveç	<i>SkillsPlus</i>	X	X	X	X	X	X	X	X
Portekiz	Yeni fırsatlar girişimi (<i>Iniciativa Novas Oportunidades - NOI</i>)	X	X	X		X	X	X	X
Portekiz	<i>Qualifica</i> programı	X	X	X		X		X	X
BK	<i>Sendika Eğitim Fonu</i> (Union Learning Fund - ULF)	X	X	X	X	X	X	X	
BK	Orta yaş kariyer değerlendirmesi (Mid-life career review)	X	X	X		X	X	X	

⁸ DOTE mekanizması (DUL) aynı zamanda "Özgün iş gücü desteği" olarak da adlandırılabilir. Bu çalışmada bu mekanizma 'DOTe mekanizması' olarak anılacaktır.

Gelecek vaat eden uygulamalar									
Avusturya	İş gücü vakıfları (Arbeitsstiftungen)	X	X	X	X	X		X	
İspanya	Vives Emplea: iş gücü entegrasyonu için ekiplerin güçlendirilmesi	X	X	X		X		X	

Not: Her bir uygulamanın açıklaması ve kaynaklar için bkz. Ek 1

Lejant:

GK1: Etkililik GK2: Anlaşılabilirlik

GK3: Tutarlılık GK4: Sürdürülebilirlik

ÖK1: İyi uygulama ile süreçte dahil olan bütün kuruluşlar arasında başarılı bir eş güdüm ve iş birliği kurulması, destek ve iyi iletişim sağlanması

ÖK2: İyi uygulama kapsamında yetişkinlerin harekete geçirilmesi ve süreçlere dahil edilmesinde destekleyici bir rehberlik sistemi de dahil olmak üzere sağlam ve uygun metodolojik ve eğitsel yaklaşımların uygulanması

ÖK3: İyi uygulamanın hedef grubun farklı ihtiyaçlarına göre uyarlanabilecek, esnek bir yapıya sahip olması

ÖK4: İyi uygulamanın örgün, yaygın veya gayri resmî öğrenim yoluyla daha önceden alınan eğitimin tanınmasını ve öğrenim çıktılarının doğrulanmasını sağlaması

Tablo 3. İyi ve gelecek vaat eden uygulamalar özet tablosu
A. İyi uygulamalar

Uygulama, ülke	Kısa açıklama	Amaç	Hedef gruplar	Uygulama düzeyi	Uygulama aşaması	Finansman
İyi uygulamalar						
<i>SkillsPlus</i> , NO	İş yerinde eğitime yönelik bir bileşeni de içeren, temel beceri eğitiminin sağlandığı ulusal bir programdır. Program kapsamında 2014 yılından beri diğer becerilerin yanında sözlü iletişim becerisi de ele alınmakta ve 2016 yılından beri başka dilleri konuşanlar için Norveççe dil eğitimi de verilmektedir. Program 2017-21 Norveç beceri politikası stratejisinin de bir parçasıdır.	Çalışma hayatında gerek duyulacak temel yetkinliklerin gelişiminin desteklenmesi; çalışma yaşındaki yetişkinlere temel okuma-yazma becerileri ve sayısal ve dijital beceriler edinme fırsatının sağlanması.	İstihdamdaki beceri düzeyi düşük yetişkinler (en fazla ISCED 2 yeterlilik düzeyindeki düşük vasıflı yetişkinler ve sözel, sayısal ve/veya dijital beceri düzeyleri düşük olanlar). Norveççe ikinci dili olan kişiler. STK'lar üzerinden istihdam zorunluluğu olmadan programa dahil edilen yetişkinler (2015'ten beri).	Ulusal	2006'dan beri devam etmekte	Ulusal
<i>Skillnet</i> , IE	İş gücünün eğitimini teşvik etme ve sağlama amacıyla kurulmuş ulusal bir kurumdur. Skillnet, bölgesel ve sektörel şirket ağlarının (Skillnet ağları) kurulması yoluyla eğitim ihtiyaçlarının tespitini sağlamakta ve ağ içerisindeki şirketler için eğitimler düzenlediği gibi iş arayanlara yönelik ücretsiz eğitimler de sunmaktadır.	İrlanda'da iş gücünün eğitimini teşvik etmek ve sağlamak.	Sektörel/bölgesel Skillnet ağlarından birinde bulunan şirketlerin çalışanları. Yardım ödemesi aldığı için Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı (DEASP) tarafından işsiz olarak kaydedilenler veya Skillnet tarafından belirlenen alternatif kriterleri karşılayanlar.	Ulusal	1999'dan beri devam etmekte	Ulusal finansman + müşterek yatırım modeli; Skillnet ağlarına katılan işletmelerin ödediği karşılıklı katkı paylarıyla kısmi olarak finanse edilmektedir.
Dil anlaşmaları (<i>Taalakkoorden</i>), NL	İşverenlerin çalışanlarının dil becerilerini geliştirmek üzere bir dil anlaşmasına taraf olarak iş yeri içinde veya dışında dil kursları sunmak üzere devlet desteği aldığı ulusal bir girişimdir.	İşletmelerin çalışanlarının dil becerilerine yatırım yapmasını teşvik etmek.	Düşük dil becerilerinin iş yerinde neden olduğu sıkıntılara çözüm getirmek isteyen şirketlerdeki düşük ve orta seviye dil becerilerine sahip olan çalışanlar.	Ulusal, yerel seviyede kabul edilmiş	2016'dan beri devam etmekte	İşverenlerin eğitim maliyetlerinin bir kısmını üstlendiği ve aynı zamanda ulusal düzeyde sağlanan finansmandan sübvansiyon almak üzere başvuruda bulunabileceği eş finansman düzenlemeleri mevcuttur.
Yetişkin eğitimi girişimi (<i>Erwachsenenbildung</i>), AT	Ortaöğretimi tamamlayan bireylerin sayısını ve nüfusun genel beceri düzeyini artırmayı hedefleyen ulusal bir girişimdir. Girişim iki programdan meydana gelmektedir: temel beceriler eğitimi (ISCED 1) tamamlamaya yönelik eğitim	Temel becerilerden yoksun veya ortaokuldan (ISCED 1) mezun olmamış yetişkinlerin eğitimlerine devam etmelerini ve eğitimlerini tamamlamalarını sağlamak.	Dil, uyruk ve sahip olunan yeterliliklere bakılmaksızın, 15 yaşın üzerindeki ve temel eğitim ihtiyaçlarına sahip bireyler. 15 yaşın üzerindeki ve ortaöğretimi (ISCED 1) tamamlamamış bireyler.	Ulusal	2012'den beri devam etmekte	2015'ten bu yana ASF eş finansmanı ile ulusal ve il düzeyinde finanse edilmektedir.

Uygulama, ülke	Kısa açıklama	Amaç	Hedef gruplar	Uygulama düzeyi	Uygulama aşaması	Finansman
İyi uygulamalar						
Sendika Eğitim Fonu (ULF), UK	Sendikaların üyelerine öğrenim fırsatları sunmaları için finanse edilmesi ve sendika eğitim temsilcilerinin (union learning representatives - ULR) kapasitelerinin geliştirilmesini amaçlayan ulusal bir fondur. ULF, İngiltere İşçi Sendikaları Kongresi'nin eğitim ve beceriler ile ilgili kuruluşu olan Unionlearn tarafından yönetilmekte ve idare edilmektedir.	İşçi sendikalarının ve sendika eğitim temsilcilerinin (ULR) işverenler, çalışanlar ve eğitim verenler ile çalışma kapasitesini geliştirmek iş yerinde daha fazla eğitim alınmasını teşvik etmek.	Genellikle ileri yaştaki, beceri düzeyi düşük çalışanlar	Ulusal	1998'den beri devam etmekte	Ulusal
Kişisel eğitim hesabı (Compte personnel de formation, CPF) FR	İş gücü piyasasındaki faal durumdaki bütün bireylerin çalışma hayatları boyunca faydalanabilecekleri eğitim haklarına sahip olmalarını sağlayarak güçlendirilmesini hedefleyen ulusal bir programdır. 2018 yılına kadar faydalancıların her biri (üst sınır 150 saat olmak üzere) yıllık 24 saat toplarken; 1 Ocak 2019'dan bu yana (üst sınır 5.000 Euro olmak üzere) yıllık 500 Euro toplamaktadır. 2018 yılına kadar düşük vasıflı olanlar (ISCED 0-2) üst sınır 400 saat olmak üzere yıllık 48 saatlik bir fayda sağlamıştır. 1 Ocak 2019'dan itibaren aynı grup üst sınır 8.000 Euro olmak üzere yıllık 800 Euro toplayabilmektedir.	Bireyleri çalışma hayatları boyunca öğrenmeye devam etmeleri konusunda destekleyerek kendi eğitim ihtiyaçlarını tespit etmelerine fırsat vermek ve istihdam edilebilirliklerini ve çıktıkları mesleki kariyer yolculuğunu sürdürmek üzere onlara eğitim/öğrenimleri üzerinde kontrol tanımak.	İş gücü piyasasına dahil olan bütün faal bireyler. Düşük vasıflı olanlar daha yüksek bir üst sınırdan destek almaya hak sahibidir.	Ulusal	2015'ten beri revizyonlarla beraber devam etmekte	Zorunlu bir eğitim vergisi ile finanse edilmektedir. Serbest meslek sahibi olanlar bir eğitim fonu aracılığıyla ciroya %0,2 oranında katkıda bulunmaktadır. Kamu istihdam hizmeti kuruluşları ve bölgeler de işsizlere yönelik eğitimin finansmanına katkıda bulunabilmektedir.
İş başı eğitim, (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, WeGebAU), DE	Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki beceri düzeyi düşük çalışanlar ile ileri yaştaki çalışanların temel yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik birlik bir ücret ve eğitim desteği sunulan ulusal bir programdır.	Beceri düzeyi düşük ve ileri yaştaki çalışanların istihdam edilebilirliğini artırmak ve eğitime devam etmelerini teşvik ederek işsizliği önlemek.	İleri yaştaki çalışanlar (2007'den beri "ileri yaştaki" tanımı ile en az 45 yaşında olan çalışanlar kast edilmektedir). 1 Nisan 2012 itibarıyla, 45 yaşın altındaki vasıflı çalışanlar da kurs masraflarının en az yarısının işveren tarafından karşılanması ve eğitimin 31 Aralık 2019'dan önce başlaması takdirinde bu kapsamda finanse edilebilmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki beceri düzeyi düşük ve herhangi bir mesleki yeterliliği bulunmayan; mesleki yeterliliği bulunup yeterlilik aldığı işi en az dört yıldır yapmayan; düşük beceri düzeyi gerektiren işlerde istihdam edilmiş olup eğitimini aldıkları işi artık yapamayan çalışanlar program kapsamındadır.	Ulusal	2006'dan beri devam etmekte	Ulusal ve ASF

Uygulama, ülke	Kısa açıklama	Amaç	Hedef gruplar	Uygulama düzeyi	Uygulama aşaması	Finansman
İyi uygulamalar						
NOTE mekanizması (Dote Unica Lavoro, DUL), Lombardiya Bölgesi, IT	Ücretsiz, kişiselleştirilmiş öğrenim ve istihdam yolları sunan bölgesel nitelikteki bir programdır. Bu program ile öğrenim ve istihdam yolları, hayat boyu öğrenme, rehberlik ve kişiselleştirilmiş yaklaşımlar içeren bir bakış açısıyla ele alınmaktadır.	Lombardiya bölgesindeki bireylerin (yeniden) istihdamını ve beceri geliştirme/yenileme çabalarını desteklemek.	Lombardiya'da yaşayan, 65 yaş ve altı ve aşağıdaki özellikleri haiz bireyler: - işsiz olmak; - 1'inci ve 2'nci seviye yüksek öğrenim programına kayıtlı olmak; - silahlı kuvvetler mensubu olmak. Lombardiya'da bir şirkette çalışan 65 yaş ve altı ve halihazırda başka bir aktif politika tedbirinden faydalanmayan bir ücret telifisi programı (ücret garantisi fonu, dayanışma sözleşmesi, dayanışma anlaşmaları vb.) kapsamında mesai saatlerinin azaltılmasından yahut istihdamının geçici olarak durdurulmasından etkilenen bireyler. 29 yaş ve altı gençler <i>Gençlere yönelik güvence</i> programı kapsamında sağlanan yardımdan faydalanabilecekleri için DUL'ye başvuramazlar.	Bölgesel	2013'ten beri devam etmekte	Bölgesel ve ASF
Yeni fırsatlar girişimi (Iniciativa Novas Oportunidades, NOI), PT	Önceki öğrenimlerin doğrulanması ve tanınmasına yönelik güçlü bir bileşen içeren, beceri geliştirme yolları sunan ulusal bir girişimdir.	Nüfusun yeterlilik seviyelerini artırmak.	İstihdam edilmiş veya işsiz durumdaki, çalışma yaşında olan ve yetkinliklerinin tanınması yoluyla yeterlilik edinmeye ihtiyaç duyan yetişkinler. 15-18 yaş arası, yalnızca ortaöğrenimini tamamlamış ve/veya 12 yıllık eğitimini tamamlamadan eğitim sisteminden ayrılmış gençler.	Ulusal	2005'ten 2012'ye	Ulusal ve ASF
Qualifica programı, PT	Önceki öğrenimlerin doğrulanması sürecini temel alan, yetişkinlerin yeterlilik seviyelerini ihtiyaca göre kurgulanmış öğrenim yollarının sunulmasıyla artırma hedefinin gözetildiği ulusal bir programdır. Qualifica programı, Yeni fırsatlar girişiminin yeniden tasarımı ve bu girişimin içerdiği ulusal ağı (NOI merkezleri) yeniden ölçeklendirilmesi ile ortaya konulmuştur.	Nüfusun yeterlilik seviyelerini artırmak.	Daha düşük vasıflı yetişkinler. İşsiz bireyler. NEET (Akademik veya mesleki eğitim almayan, çalışmayan bireyler)	Ulusal	2016'dan beri devam etmekte	Ulusal ve ASF
Orta yaş kariyer değerlendirilmesi, UK	İleri yaştaki (45-64) yetişkinlere yönelik hayat boyu rehberlik ve kariyer yönetimi hizmetlerinin bu yetişkinlerin kendi ihtiyaçları, ilgi alanları ve hedefleri doğrultusunda iyileştirilmesini hedefleyen ulusal bir programdır.	İleri yaştaki (45-64) yetişkinlerin çalışma ve kişisel hayatlarındaki seçenekleri değerlendirerek ileriye dönük olarak bilgiye dayalı kararlar alabilmesini sağlamak.	45-64 yaş aralığındaki yetişkinler (çalışan ve işsiz).	Ulusal	Devam etmekte. Pilot uygulaması İngiltere'de 2013-2015 yılları arasında gerçekleştirildi. 2015 yılından beri Birleşik Krallık genelinde uygulanıyor.	Ulusal

B. Gelecek vaat eden uygulamalar

Uygulama, Ülkeler	Kısa açıklama	Amaç	Hedef gruplar	Uygulama düzeyi	Uygulama aşaması	Finansman
Gelecek vaat eden uygulamalar						
Avusturya iş gücü vakıfları (Arbeitsstiftungen), AT	Sosyal ortaklar tarafından şirket veya bölge seviyesinde kurulan, iş gücü piyasasında beceri geliştirme, beceri kazandırma ve piyasaya yeniden entegre olmanın teşvik edilmesini amaçlayan ulusal bir girişimdir. Ekonomik açıdan sıkıntı çeken büyük bir şirket işten çıkarmalara başlamak durumunda kaldığında (yeni işe yerleştirmeye yönelik vakıflar, tip 1) veya belirli beceriler bakımından personel yetersizliği yaşandığında (aynı iş yerinde yeniden yerleştirmeye yönelik vakıflar, tip 2) bu vakıflar devreye girmektedir. Ayrıca beceri geliştirme odaklı olarak 45 yaşın üzerindeki bireyler, kadınlar, sığınmacılar gibi belirli hedef gruplar için kurulmuş vakıflar da mevcuttur (tip 3).	İş arayanların becerilerini geliştirmesini, becerilerini yenilemesini ve iş gücü piyasasına yeniden entegre olmasını desteklemek.	İş arayan yaşlı ve genç bireylere özel önem vermek kaydıyla, yeniden yapılandırma faaliyetleri veya ekonomik zorluklardan ötürü işlerinden olan, sistemde kayıtlı işsizler	Ulusal ve bölgesel	1987'den beri devam etmekte	Ulusal seviyede (kamu istihdam hizmeti kuruluşları ve il yönetimleri) ve sisteme dahil olan şirketler tarafından sağlanmaktadır.
Vives Emplea: iş gücü entegrasyonu için ekiplerin güçlendirilmesi, ES	İş gücü piyasasının dışında kalma riski olan işsiz bireylerin kendi sosyal becerileri ve istihdama yönelik becerilerini geliştirmek üzere bir arada çalıştığı bir çalışma grubunun oluşturulmasını içeren ulusal bir projedir.	Bireylerin sosyal ve iş gücü entegrasyonuna yönelik ekip çalışmalara katılmasıyla istihdam edilebilirlik durumlarının iyileştirilmesini sağlamak ve iş gücü piyasasına erişimlerine yahut eğitime dönmelerine yardımcı olmak.	18-60 yaş arası, iş arayan, kayıtlı işsiz bireyler. Bu bireyler İspanyolca bilmeli, temel sözel becerilere ve yeni teknolojilerle ilgili temel bir bilgi birikimine sahip olmalıdır.	Ulusal	2013'ten beri devam etmekte	Ulusal ve ASF

2.2. İyi ve gelecek vaat eden uygulamalar: analiz çerçevesinin oluşturulmasında dikkat çeken özellikler

Bu çalışmada gerçekleştirilen analiz, karar alma, destek ve uygulama olmak üzere politika belirleme sürecinin üç seviyesi doğrultusunda düzenlenmiştir. Bu üç seviyeli yaklaşım aynı zamanda analiz çerçevesinin kilit öneme sahip alanlarının yapılandırılmasında da kullanılmıştır.

Karar alma seviyesi, beceri geliştirme yollarına yönelik eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımların ortaya konması ve doğru destek ve uygulama koşullarının sağlanmasını temin eden doğru sinerjileri yaratmak üzere mevcut yapılar ve kaynakların koşullara uyarlanması ve düzenlenmesi ile ilgilidir. Bu seviyenin içerdiği unsurlar şunlardır:

- (a) Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarıyla ilgili entegre yaklaşım;
- (b) Hedef grupların belirlenmesine yönelik planlama stratejisi;
- (c) Çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim;
- (d) İzleme ve değerlendirme.

Destek seviyesindeki faaliyetler, karar alma aşamasında ortaya konulan uyumlu ve eş güdümlü yaklaşımların sürdürülebilirliğini ve kapsayıcı ve erişilebilir öğrenim yollarının doğru biçimde desteklenmesini sağlar. Bunun için aşağıdakileri içeren, sürekli ve kaliteli bir destek sağlanması gereklidir:

- (a) mali ve mali olmayan destek;
- (b) iletişim tedbirleri;
- (c) hayat boyu rehberlik sistemi.

Uygulama seviyesinde, beceri geliştirme yolları bakımından önceki iki seviyede geliştirilen kapsamlı, kapsayıcı ve eş güdümlü yaklaşımlar için koşullara göre uyarlanabilen, esnek bir öğrenim güzergahı çizilir. Bu yapılırken eğitim alanların bireysel ihtiyaçları gözetilmeli ve bu kapsamdaki çalışmalar becerilerin değerlendirilmesi, ihtiyaca göre hazırlanmış öğrenim fırsatları sunulması ve beceri ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması hususları temelinde şekillendirilmelidir. Bu seviyenin içerdiği unsurlar şunlardır:

- (a) Beceri değerlendirmesi;

- (b) İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları;
- (c) Beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması.

2.2.1. Karar alma: beceri geliştirme yollarına eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar için sinerjiler yaratmak

Beceri geliştirme yolları yöntemi, koşullara uyumlanmaya ve mevcut yapılar ve kaynaklar kullanılarak mevcut sinerjilerin açığa çıkarılıp kullanılmasıyla kapsamlı ve sürdürülebilir çözüm yollarının ortaya konulmasına odaklanır.

2.2.1.1. *Beceri geliştirme yollarına yönelik bütüncül yaklaşım*

Destek ve uygulama seviyelerindeki faaliyetler için en uygun koşulların oluşturulduğu karar alma seviyesinde, beceri düzeyi düşük yetişkinler için beceri geliştirme yollarının sağlanması ve sürdürülmesi entegre bir yaklaşımın ortaya konulmasıyla başlamaktadır. Bu sayede ilgili bütün politika alanları ve sistemler (ör. eğitim ve öğretim, istihdam, sosyal işler, ekonomi, yardımlaşma, adalet, göç, aile, sağlık vb.) arasında genel ve çoklu seviyeli koordinasyon (karar alma ve uygulama ile ulusal, bölgesel ve yerel kuruluşlar arasında bağlantılar kurulması) sağlanmış olur. Bu seviyedeki faaliyetlerin amacı politikaların tutarlılığını ve etkililiğini iyileştirerek çeşitlilik arz eden olası hedef gruplara ulaşılması ve hassas durumdaki beceri düzeyi düşük yetişkinlerin ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Avrupa Komisyonu, 2016b). Beceri geliştirme yolları bakımından sergilenecek, sürdürülebilir ve kapsayıcı hayat boyu öğrenme yolları ile ilgili ortak bir vizyonu temel alan entegre yaklaşım kapsamlı ve kapsayıcı olmalı ve faal olmayan kişiler ile uzun süredir işsiz olanların da sisteme yeniden dahil edilmesini temin eden kişiselleştirilmiş desteklerle birlikte esnek, ihtiyaca ve koşullara göre uyarlanmış eğitim olanakları sunarak sosyal ve ekonomik kazanımlar ve uzun vadeli sosyal yardım tasarrufları sağlamalıdır⁹). Bu yaklaşımın içerdiği bileşenler veya özelliklerin en uygun şekilde birleştirilmesi ile zaman içerisinde değişen hedef gruplar, beceri ihtiyaçları ve hükümetler karşısında beceri geliştirme yolları yönteminin sürdürülebilir bir şekilde

⁹ AB'deki beceri düzeyi düşük yetişkin nüfusun becerilerinin geliştirilmesinin getirdiği ekonomik ve sosyal faydalar için ör. bkz. Cedefop (2017b).

güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve uygulanması için gerekli koşullar sağlanabilecektir.

Beceri geliştirmeye ilişkin tavsiyenin kabul edilmesinden itibaren ülkeler önemli ölçüde ilerleme kaydetmiştir. Buna karşın faaliyetlerin fazlasıyla geniş kapsamlı olması çalışmaların etkinliğini artırmayı zorlaştırmaktadır. Bu bakımdan, iyi ve gelecek vaat eden uygulamaların analizi ile amaçlanan, özel olarak beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları oluşturmak için tasarlanan ve bir kısmı ilgili tavsiyeden daha eski tarihli olan mevcut uygulamaların tespit edilmesi ve incelenmesi olmamıştır. Analizin amacı beceri geliştirme yolları ile ilişkili politika alanlarındaki iyi (ve gelecek vaat eden) uygulamaların incelenmesi ve analiz çerçevesinin geliştirilmesinde faydalanılabilecek ilgi çekici sistem özelliklerinin tespit edilmesidir.

En üst düzey siyasi iradeyi içeren ve stratejik biçimde finanse edilen ortak bir vizyonun varlığı ve birçok ilgili politika alanının bütüncül biçimde koordine edilmesi, beceri geliştirme yolları ile ilgili entegre yaklaşım açısından önemli sistem özellikleridir. Örneğin Norveç'teki *Skills Plus* girişiminin başarılı olmasını sağlayan faktörlerin girişimin sürdürülebilirliğini sağlayan güçlü bir siyasi irade ve ayrılmış veya tahsis edilmiş finansman mevcudiyeti ile eğitim programının tasarımı, uygulaması ve sunumunda entegre bir yaklaşım sergilenmesi olduğu değerlendirilmektedir. Avusturya'da yetişkin eğitime yönelik bir girişim olan *Erwachsenenbildung*'un kilit öneme sahip unsurlarından biri stratejik mali planlamadır. Üç yıllık bir finansman sürecinin uygulanmasıyla eğitim verenlerin de aralarında bulunduğu kilit paydaşlar için planlamada kesinlik artırılmış ve yetişkinlere eğitim sunumunun daha profesyonel şekilde gerçekleştirilmesine büyük katkılarda bulunulmuştur. İtalya'nın Lombardiya bölgesinde uygulanan *DOTe mekanizması* (*Dote Unica Lavoro*) ve Portekiz'deki *Qualifica programının* başlıca özellikleri uyarlanabilir, esnek ve kişiye özel öğrenim yollarının sunumunda rehberlik, beceri değerlendirmesi, ihtiyaca göre kurgulanmış eğitim/öğretim ve doğrulama unsurlarını içeren entegre bir yaklaşımın uygulanması olmuştur. *Qualifica* programı, *Yeni fırsatlar Girişimi*'nin (*Iniciativa Novas Oportunidades - NOI*) yeniden

tasarlanması ve bu girişim ile kurulan ulusal ağın (NOI merkezleri) yeniden ölçeklendirilmesiyle ortaya konulan *Qualifica* merkezleri üzerinden uygulanmaktadır. NOI girişimi, bahsedilen üç seviyeyi de kapsayan ve beceri geliştirme yolları yönteminin başka birçok bileşenini içeren bir yaklaşıma sahiptir. NOI girişimi ile elde edilen deneyim, gerçekleştirilen çalışmaların uzun bir zaman dilimi içerisinde sürdürülebilir ve etkili olması bakımından siyasi irade ve stratejik finansmanın önemli bir rol oynadığını göstermektedir: Başta sağlanan güçlü siyasi irade ile girişimin mali ve diğer yapısal konularda sağlam biçimde desteklenmesi temin edilmiş olup daha sonra ciddi bir ekonomik ve mali kriz esnasında gerçekleşen hükümet değişikliği ile (ve Avrupa Sosyal Fonu'na duyulan yüksek bağımlılık sebebiyle) bu girişim elde ettiği başarımlara rağmen sonlandırılmıştır.

İyi uygulamaların analizi sonucunda ortaya konulan bir başka sistem özelliği de bu uygulamaların eğitim alanları merkezde konumlandırmasıdır. Eğitim alan bireyin öğrenim sürecinin merkezinde bulunması ve kendi eğitimleri üzerinde sorumluluk, tasarruf yetkisi ve kontrol sahibi olması Fransa'daki Kişisel eğitim hesabı (*Compte personnel de formation, CPF*), *Qualifica* programı, *Skills Plus*, Lombardiya bölgesinde uygulanan *DOTE mekanizması* (*DUL*), İspanya'daki *Vives Emplea* başlıklı ve işgücü entegrasyonu için ekiplerin güçlendirilmesi konulu program ve Birleşik Krallık'ta uygulanan *Orta yaş kariyer değerlendirmesi* yaklaşımının önemli bir özelliğidir. Örnek olarak, *Orta yaş kariyer değerlendirmeleri*, ileri yaştaki yetişkinler (45-64) için hayat boyu rehberlik ve kariyer yönetimi hizmetleri sağlamaya yönelik yenilikçi ve kişiye özel bir yaklaşımdır. Yapılan değerlendirmelerde kişi odaklı bir yaklaşım sergilenerek istihdam ve eğitim ihtiyaçlarının ötesinde, kişinin bütün hayatını ilgilendiren aile, sağlık, bakım sorumlulukları, mali durum, ilgi alanları, hedefler ve istekler gibi konular ele alınmaktadır. Değerlendirmelerin amacı yetişkin bireyin çalışma ve kişisel hayatı bakımından sahip olduğu seçeneklerin geniş bir pencereden değerlendirilmesi ve bireyin ileriye dönük olarak desteklenmesidir.

2.2.1.2. *Hedef grupların tanımlanması ve belirlenmesine yönelik planlama stratejisi*

Beceri geliştirme yolları bakımından ortak vizyonu destekleyecek, eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşımın sergilenmesi; hedef grupların tanımlanması ve belirlenmesine yönelik iyi bir planlama stratejisinin oluşturulmasını gerektirmektedir. Oluşturulan strateji temelinde beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan belirli gruplar önceliklendirilebileceği gibi daha çeşitli ihtiyaç sahibi gruplarını hedefleyen genel bir yaklaşım da sergilenebilir; yahut bu iki yöntem bir arada da uygulanabilir. Bu konuda sergilenecek yaklaşım politika planlama döngüleri ve toplumsal koşullar ve ideolojiler gibi değişik etkenlerin yanı sıra kapsayıcılık ile ilgili olarak belirli bir ülkede/bölgede benimsenmiş ortak görüşleri de temel alabilir. Beceri geliştirme yolları yönteminin değeri, bütün hedef gruplar için bu yollara sürdürülebilir bir erişim sağlanması şeklinde ifade edilebilmektedir.

Hedef grupların belirlenmesi için bu kapsama girebilecek farklı yetişkin nüfus grupları ve ihtiyaçları ile ilgili kapsamlı ve entegre bilgi toplama çalışmaları yapılması gereklidir. Bunun yanı sıra iş gücü piyasasındaki ve ileriye dönük beceri ihtiyaçlarının da çok iyi anlaşılması gerekmektedir. Bu bakımdan, etkili bir strateji oluşturmak için etkili beceri öngörü mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır ⁽¹⁰⁾. Bu mekanizmalar resmi istatistikler/veri setlerinin yanında tespit sürecini destekleyen, olası yetişkin hedef gruplarının beceri ve yetkinlikleri ve iş gücü piyasasındaki ihtiyaçlar ile ilgili verilerin analizini daha mümkün kılan diğer iş gücü piyasası istihbarat kaynaklarını da temel almaktadır. Buna örnek olarak Polonya'da gerçekleştirilen ve insan sermayesi konulu geniş çaplı bir araştırma olan *Bilanz Capitalu Ludzkiego* (BKL) verilebilir. Bu araştırmada ülkedeki beceri arz ve talebi ile ilgili ihtiyaçların anlaşılması amacıyla işverenler, genel nüfus ve eğitim verenler ankete tabi tutulmaktadır. Asıl anket her iki yılda bir gerçekleştirilirken zaman içerisindeki gelişimi takip etmek için daha küçük çaplı ara dönem anketleri de uygulanmaktadır (Avrupa

¹⁰ Cedefop'un beceri öngörüsü konusundaki çalışmalarına şu adresten ulaşabilirsiniz:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>

Komisyonu, 2018).

Hem beceri düzeyi düşük yetişkinlerin hem de iş gücü piyasasının (mevcut ve ilerideki) ihtiyaçları ile ilgili kapsamlı bir bilgi sisteminin oluşturulması için beceri öngörü mekanizmalarının yönetimi konusunda entegre bir yaklaşım sergilenmelidir. Bu da ilgili paydaşlar arasında bir geri bildirim döngüsü oluşturulmasını ve güvenilir iş gücü piyasası bilgilerinden çıkarılan işaretleri temel alan politika eylemlerinin sürdürülebilirliğini sağlayacak doğru kurumsal yapıların (aracılar, resmi ve gayri resmî yapılar, beceri kuruluşları), operasyonel süreçlerin (düzenleme, yönetim, mali ve mali olmayan teşvikler) ve bilgi paylaşım kanallarının (çevrim içi ve çevrim dışı platformlar) kurulmasını gerektirmektedir.

Portekiz'de yeterlilik ihtiyaçlarının öngörülmesine yönelik *Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação* (SANQ) sistemi, beceri arz ve talebi konularında kapsamlı analizler gerçekleştirmek amacıyla 2015'te oluşturulmuştur. SANQ sistemi bünyesinde çeşitli beceri öngörü çalışmalarının verileri bir araya getirilerek hem kamu sektöründe hem de özel sektörün eş finansmanını içeren sektörlerde hükümetin eğitim planlama ve öğretim sunumu bakımından beceriler ile ilgili merkezi, bölgesel ve yerel politika oluşturma çabalarına destek sağlanmaktadır. Özellikle beceri değerlendirmelerinin mesleki eğitim ve öğretim (ME) sistemiyle bağlantılı hale getirilmesi göz önünde bulundurulduğunda, SANQ sisteminin geniş kapsamlı olmasının sistemin içerdiği güçlü yanlardan biri olduğu değerlendirilmektedir (Skills Panorama, 2017).

2.2.1.3. Çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim

Beceri geliştirme yolları yöntemi, içerdiği etkili, çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim mekanizmaları sayesinde kapsamlı ve kapsayıcı bir nitelik kazanmıştır. Böylelikle, hem faydalanıcı konumunda olan/eğitim alan çeşitli yetişkinlerden oluşan gruplara ulaşılması hem de bu grupların geniş kapsamlı olası ihtiyaçlarının karşılanması adına yerel veya toplumsal aktörleri dahil olmak üzere her seviyedeki paydaşların etkili bir biçimde koordine edilmesi sağlanmaktadır. Yönetişim hususu ulusal düzeydeki belirli kurumsal

bağlamlar ve ihtiyaçlar doğrultusunda şekillendirilirken, sürdürülebilir nitelikteki ve hayat boyu devam eden öğrenim yolları ile ilgili ortak vizyon bakımından eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşım sergilenmektedir.

Bu şekilde sağlanan yönetim sayesinde farklı öğrenim yollarına daha geniş kapsamlı bir erişim sağlanabilmekte ve iş gücü piyasasından uzak kalmış yahut hayat boyu öğrenme vizyonuna sahip bir topluma tam katılım gösterme konusunda sorun yaşamaları nedeniyle en hassas durumda olan kişiler dahi güçlendirilebilmektedir. Birçok paydaşın farklı seviyelerde ve farklı sistemlere anlamlı bir katılım göstermesi, bütün paydaşlara değer verildiğinin ve sundukları katkıların takdir edildiğinin bir göstergesi olacaktır. Yönetişim denildiğinde, beceri geliştirme yolları bağlamında çeşitli yerel/topluluk ortaklarının özellikle ulaşılması en zor olan bireylere ve beceri düzeyi düşük olduğundan hassas konumda olanlara ulaşmak ve onları süreçlere dahil etmek bakımından oynadıkları stratejik rol vurgulanmakta ve kapasite geliştirme stratejilerine olan ihtiyaca dikkat çekilmektedir.

Paydaşlar (devlet/işverenler/eğitim verenler/sosyal ortaklar, eğitim ve öğretim alanların temsilcileri) arasında sağlam ortaklıklar ve iş birliği kurulması ve iyi bir katılım ve hesap verebilirlik düzeyinin sağlanması, 2017-2021 dönemini kapsayan Norveç beceri politikaları stratejisinin içerdiği üç çalışma alanından biri olan *Skills Plus* girişiminin temel özelliklerindendir. Bahse konu strateji beş bakanlık, Sámi Parlamentosu, dört işveren birliği, dört işçi sendikası birliği, gönüllü çalışma sektörünü temsil eden bir kuruluş ve yetişkin eğitim birliklerinin de aralarında bulunduğu oldukça geniş çaplı bir paydaş grubu tarafından hazırlanmıştır. Stratejinin hedefi, Norveç'te rekabetçi bir iş sektörü, verimli ve sağlam bir kamu sektörü ve kapsayıcı bir iş gücü piyasasını temin eden becerilerin bireyler ve işletmelere kazandırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda stratejinin ortakları, bireyler ve toplumların bilinçli seçimlerde bulunması, iş gücü piyasasında eğitimin ve becerilerin etkili kullanımının teşvik edilmesi ve iş gücü piyasası ile bağlantıları zayıf olan beceri düzeyi düşük yetişkinlere özel destek sağlanması olmak üzere üç çalışma

alanı üzerinde anlaşmaya varmıştır ⁽¹¹⁾. Strateji kapsamında farklı seviyelerdeki eş güdümü iyileştirmeye yönelik olarak gelecekteki beceri ihtiyaçlarının değerlendirilmesi için bir komisyonun kurulması da dahil olmak üzere birçok tedbir bulunmaktadır. Stratejinin uygulaması Beceri Politikaları Konseyi gözetiminde gerçekleştirilmektedir (Norveç Eğitim Bakanlığı, 2017).

Etkili, çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim, bu raporda analizi gerçekleştirilen birçok uygulamanın içerdiği kilit özelliklerden biridir. Federal seviye, il seviyesi ve (eğitim sunumu bakımından) akredite eğitim ve öğretim sağlayıcıları arasında çok seviyeli ortaklık üzerinden kurulan paylaşımlı yönetim Avusturya'daki yetişkin eğitimi girişiminin (*Initiative Erwachsenenbildung*) içerdiği özelliklerden biriyken, İtalya-Lombardiya'daki *DOTE mekanizması* (*DUL*) kapsamında sorumluluk paylaşımı ve kamu-özel ortaklıklarını temel alan birçok paydaşlı yönetim yaklaşımı benimsenmiştir. Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesinde sosyal ortaklar merkezi bir rol oynamaktadır: Bu ortaklıklar eğitim ihtiyaçlarına dair hayati öneme sahip bilgiler sunmakta ve önceliklerin ve en uygun eğitim ve öğretim sunumu yollarının belirlenmesine katkıda bulunabilmektedir. Avusturya'daki iş gücü vakıfları (*Arbeitsstiftungen*) büyük çaplı işten çıkarma durumlarında (yeni işe yerleştirmeye yönelik vakıflar, tip 1) ve belirli beceriler bakımından personel yetersizliği yaşandığında (aynı iş yerinde yeniden yerleştirmeye yönelik vakıflar, tip 2) iş gücü piyasasında beceri geliştirme, yenileme ve yeniden entegrasyonu teşvik etmekte yahut bu konuları belirli hedef gruplar özelinde (45 yaş ve üstü bireyler, kadınlar, sığınmacılar, tip 3) ele almaktadır. Bu vakıfların kurulması şirket veya bölge düzeyindeki sosyal ortakların sorumluluğunda olsa da, iş gücü vakıflarının hepsi her seviyede sağlam iş birliği ve ortaklıklar içermekte, ilgili iş gücü vakfı bünyesinde eğitim sunumu için yetişkinlere eğitim veren tarafların ve ME kuruluşlarının katılımını sağlamaktadır. Birleşik Krallık İşçi Sendikaları Kongresi bünyesinde öğrenim ve beceriler konularına odaklanan bir kuruluş olan *Unionlearn*, sendikalara üyelerine öğrenim fırsatları sunmalarında ve *Sendika Eğitim Fonu'nun* (*ULF*)

¹¹ Bu çalışma alanı ile ilgili bilgi almak için bkz. Ek 1'de Skills Plus programları ile ilgili bilgi fişleri.

yönetimi ile sendika eğitim temsilcilerinin (ULR) eğitiminde destek sağlamaktadır. Beceri düzeyi düşük yetişkinler arasında karmaşık ihtiyaçlara ve/veya zorlu yaşam koşullarına sahip olan ve normal yollardan destek aramakta veya kurumsal aktörlerle etkileşime geçmekte güçlük çekebilen, hassas konumdaki bireyler de bulunabilir. Beceri geliştirme yolları bakımından etkili bir yönetim sağlanmasında yerel ve topluluk seviyesindekilerin yanında geleneksel nitelikte olmayan aktörlerin de aktif katılımı ve katkısı da gözetilmekte ve takdir edilmektedir. Birleşik Krallık'ta uygulanan *Orta yaş kariyer değerlendirmesi* sistemi yerel ortaklıklar üzerinden ilerlerken İspanya'daki *Vives Emplea: iş gücü entegrasyonu için ekiplerin güçlendirilmesi* girişimi kapsamında kamu ve özel sektör tarafındaki aktörlerle, özel şirketlerle, özel vakıflarla ve hizmet sektöründe yoğunlaşan diğer sosyal kuruluşlarla çoklu iş birlikleri kurulması desteklenmektedir.

2.2.1.4. İzleme ve değerlendirme

Beceri geliştirme yolları bakımından sergilenecek eş güdümlü ve uyumlu yaklaşım, ancak iki ana seviyede işleyecek sistematik ve sürdürülebilir bir izleme ve değerlendirme sistemi ve stratejisinin varlığında etkili ve verimli olacaktır. Bu yaklaşım, içerisinde izleme ve değerlendirme hususlarının ele alınması gereken bütün alanlar (destek, uygulama, hizmet sunumu, programlar, girişimler vb.) ile kesişim halindedir. İzleme ve değerlendirme, aynı zamanda hedef grupların belirlenmesine yönelik stratejilerin planlanması ve tasarımı ile yakından ilişkili olması ve entegre bir beceri geliştirme yolları yaklaşımının ortaya konulmasının kilit bir unsurunu teşkil etmesi nedeniyle kapsayıcı niteliktedir. İzleme ve değerlendirme olmaksızın sistemlerin iyileştirilmesine ve paydaşlar ve faydalanıcılar nezdinde hesap verebilir kılınmasına olanak sağlayan tutarlı ve sürekli geri bildirimler alınamaz. İzleme ve değerlendirme, beceri geliştirme yollarına yönelik politikalar ve stratejilerin birçok boyutunun geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu boyutlara örnek olarak stratejik hedeflerin belirlenmesi, hizmetlerin planlanması, programların oluşturulması, hizmet sunumundaki eksikliklerin tespiti, sunulan hizmetler ile profesyonel danışmanların

eğitim ihtiyaçları arasındaki tutarlılığın sağlanması ve hizmet sunumunda kaynaklar ve yatırımların en uygun şekilde kullanılması verilebilir. İzleme ve değerlendirme kapsamında ayrıca hesap verebilirlik ile ilgili hususlar da ele alınmakta, en iyi uygulamaların tespiti ve yaygınlaştırılması desteklenmekte ve uygulama esnasında olası sıkıntıların vakitlice tespit edilmesi mümkün kılınmaktadır. Kapsayıcı bir izleme ve değerlendirme yaklaşımı ortaya koymak için, beceri geliştirme yolları kapsamındaki müdahaleler ve politikaların etkililiğini garantileyecek geniş kapsamlı ve entegre bir veri toplama sistemi temelinde hareket edilmesi gereklidir. Ülkeler ve sistemler içerisinde her seviyede kullanılan veri toplama sistemleri ile göstergelerin birbiriyle uyumlaştırılması elzemdir. Uygun paydaşların süreçlere dahil edilmesi etkili bir veri toplama çalışması yapılmasına destek sağladığı gibi düşük yanıt oranları ve veri duyarlılığı gibi sıkıntılara çözüm de sunabilecektir. Veri toplamadan sorumlu olanların doğru verilere sahip olunmasının önemi konusundaki bilinci artırılırken izleme ve değerlendirme sonuçlarının farklı seviyelerde (ulusal, bölgesel ve yerel) paylaşılması, paydaşların katılımını ve yapılan çalışmalarını sahiplenmelerini kolaylaştırabilir.

İzleme ve değerlendirme, Avusturya yetişkin eğitimi girişiminin (*Initiative Erwachsenenbildung*) asli unsurlarından biridir ve bu sayede girişim bünyesinde hangi yaklaşımların hangi koşullarda faydalı olduğunun anlaşılması bakımından sağlam bir kanıt temeli oluşturulmuş, böylelikle bütün paydaşların aldıkları eğitimden faydalanması sağlanmıştır. Girişime katılım gösteren bütün kuruluşlar sürekli izleme ve değerlendirme çalışmaları yürütme konusunda taahhütte bulunmaktadır ve süreçlerin tamamı ve sonuçları bir izleme kurulunca denetlenmektedir. Girişimin uygulamaları ve izleme ve değerlendirme çalışmaları arasında oluşturulan geri bildirim döngüsü ile ortaya çıkan sıkıntılar iyi yapılandırılmış ve vakitli bir şekilde çözüme kavuşturulmakta, böylelikle programda iyileştirmelere yol açan değişiklikler yapılmaktadır.

2.2.2. Destek düzeyi: kapsayıcı ve erişilebilir beceri geliştirme yolları

Mevcut yapılar ve sistemler uyarlanıp düzenlendikten ve kaynaklar tahsis edilip bütçe kesinleştirildikten sonra, beceri düzeyi düşük yetişkinlerin öğrenme ve beceri geliştirmeye yönelik bu fırsatlardan azami düzeyde yararlanabilmeleri için gerekli desteğin sağlanması önem teşkil etmektedir. Bu destek eğitim sağlayıcıların yanı sıra, bazı durumlarda işverenler ve şirketler aracılığıyla bireysel faydalanıcılara yönlendirilmektedir. Desteğin hedefe yönelik, esnek, nitelikli ve devamlı olması öngörülmüştür.

2.2.2.1. Mali destek

Son yıllarda önemli ilerleme kaydedilmiş olmakla birlikte birçok üye devlet hedefledikleri sayıda (%15) yetişkinin öğrenme faaliyetlerine katılımını sağlayamamış olup söz konusu beceri düzeyi düşük yetişkinler olduğunda durum daha da endişe verici bir hal almaktadır (Cedefop, 2020). Eurostat'ın Yetişkin eğitimi araştırmasına (YEA) göre yetişkinlerin eğitim ve öğretime katılmasına en fazla engel olan durum, ailevi sorumlulukların yol açtığı zaman yetersizliği ile eğitim ve iş saatlerinin çakışmasıdır. Beraberinde gelen maliyet de bir diğer önemli faktördür. YEA'ya göre, 2016 yılında AB'deki yetişkinlerin %28'i maliyeti nedeniyle eğitim ve öğretime (örgün, yaygın ve iş tecrübesi ile eğitim) katılmamıştır. Benzer şekilde, maliyetin yüksek oluşu şirketlerin eğitim vermesini de engellemektedir. Eurostat'ın AB'deki şirketlerin %28'i 2015 yılında eğitim vermeme nedenlerinin maliyet olduğunu belirtmiştir.

Araştırmalar beceri düzeyi düşük yetişkinlerin işsiz veya inaktif durumda olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu, istihdam edildiklerinde de düşük beceri gerektiren veya güvencesiz işlerde çalışma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu nedenle mali kaynak eksikliği, bu bireyler için daha da büyük bir engel teşkil etmektedir. Mali destek hedeflerinin iyi belirlenmesi, bu engelin aşılmasına ve beceri düzeyi düşük yetişkinlerin eğitim ve öğretime katılmasını sağlamaya yardımcı olabileceği gibi işverenleri de (beceri düzeyi düşük) çalışanlarının eğitimine daha fazla yatırım

yapmaya teşvik edebilir.

Ücretli eğitim izniyle hem zaman hem de finans kısıtlamalarının üstesinden gelinebilir ve beceri düzeyi düşük yetişkinler eğitim ve öğretim edinimine teşvik edebilir. Hibeler, eğitim çekleri/ödenekleri; sübvansiyonlu, gelire bağlı krediler ve daha yüksek yeterlilikler kazanmaya yetecek uzunlukta ücretli eğitim izni bireylere yönelik uygun finansman araçları arasında yer almaktadır. Ortak sandıktan alınabilecek hibeler, vergi teşvikleri, diğer hibe ve geri ödeme düzenlemeleri ise şirketlere yönelik araçlardandır.

Beceri düzeyi düşük yetişkinlere etkili bir şekilde hitap edilebilmesi için bireylerin beceri geliştirme yollarını kullanmalarını, şirketlerin de beceri geliştirmeye yönelik fırsatları sunmalarını sağlayabilmek için finansman araçlarının hedefe uygun ve etkili bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda beceri düzeyi düşük yetişkinlere daha yüksek meblağlarda devlet desteği verilmesi ve finansman önceliği tanınması gibi öncelikli davranış gösterilerek bu bireylerin eğitiminin finansman mekanizmalarının temel parçalarından biri olması sağlanabilir. Uygunluk kriterleri (gruplar ve eğitim-öğretim türü bağlamında), beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan çeşitli grupları hedef alacak şekilde belirlenmelidir. Sübvansiyon miktarı, eğitim ve öğretimin hem doğrudan hem de dolaylı maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda yeterli ve uygun olacak şekilde belirlenmeli ve eğitim-öğretim başlamadan önce verilmelidir (özellikle düşük gelirli bireyler için önemli nokta). Etkili mali araçlar tasarlanır ve uygulanırken mevcut araçlarla birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olması ve olası güçlüklerin (idari yük, dara kayıpları) göz önünde bulundurulması gerekir.

Almanya'nın *İşbaşında Eğitim Girişimi (Arbeitnehmer in Unternehmen WeGebAU)*, KOBİ'lerdeki beceri düzeyi düşük 45 yaş üstü işçileri hedefleyen bir mali araçtır. 1 Nisan 2012'den bu yana eğitim maliyetinin yarısı işveren tarafından karşılandığı takdirde bu araç 45 yaş altı yetişkinlere de finansman sağlamıştır. Bu araç hem çalışan hem de işveren katılımını arttırmak için finansal teşvikler kullanır. Maaş sübvansiyonları işveren katılımını teşvik ederken, eğitim çeki sistemi çalışanların eğitim masraflarının geri ödeneceğini garanti etmektedir.

Araç, mali destek olmadan gerçekleştirilebilecek eğitimler için finansman kullanılmasını önlemek amacıyla finansman kullanımının stratejik bir şekilde planlamasını sağlamaktadır. WeGebAU, işveren veya

işe özel eğitimi desteklememektedir. Beceri düzeyi düşük çalışanlara yönelik sübvansiyonlar yalnızca sertifikalı akredite kurslar için geçerli olmakla birlikte bu şart KOBİ'ler için kaldırılabilir. Kurslar en az dört hafta sürmelidir ve işveren izin sağlamakla yükümlüdür. Akredite eğitim sağlayıcıların fonlanabilmesi için eğitime ihtiyaç duyulmasından ayrı olarak bu tür bir eğitim alacak grubun da oluşmuş olması gerektiğinden, Avusturya *Yetişkin Eğitimler Girişimi'nin (Erwachsenenbildung)* de stratejik finansman ihtiyacı bulunmaktadır.

Bu çalışma için gerçekleştirilen başarılı ve umut vaat eden uygulamaların incelenmesiyle uygun düzeyde fon tahsisinin ve ortak fon mekanizmalarının önemini de ortaya konmuştur. Avusturya'daki iş gücü vakıflarının (*Arbeitsstiftungen*) finansman yapısı daima şirket yönetimi, sosyal ortaklar, kamu istihdam hizmetleri (KİH) ve yerel yönetimler gibi diğer finansman makamlarının dahil edildiği bir müzakere sürecinin ardından belirlenmektedir. İşgücü vakfına katıldıkları süreç boyunca işçiler işsizlik yardımı alırken, kursla ilgili masraflara yönelik (seyahat masrafları veya çocuk bakımı gibi) ek ödenekler de verilebilmektedir. Vakıfların yüksek maliyetli olsalar dahi son derece etkili olduğu düşünülmektedir. Ortak finansman mekanizmaları aynı zamanda *Language at work (Taal op de werkvloer, Hollanda)* ve *Skillnet'in* temel özelliklerindendir. Ulusal bir ajans olan *Skillnet*, ulusal fonların yanı sıra kendisine bağlı ağlarda yer alan işletmelerin, kısmen iş ve çalışan eşleştirme faaliyetlerine yaptıkları katkılarla finanse edilen bir ortak yatırım modeliyle çalışmaktadır.

2.2.2.2. Mali olmayan destek

Finansman araçları, genel ekonomik, sosyal ve eğitimsel koşullara göre başarı sağlayabilmekte veya faydasız kalabilmektedir. Beceri geliştirme programlarına katılımı engelleyen unsurlar karşısında daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsenmediği takdirde, finansman araçları fayda sağlayamamakta ve bu nedenle finansman araçlarının hem işverenleri hem de bireyleri hedefleyen mali olmayan desteklerle bütünlenmeleri gerekmektedir. Bunların arasında finansman aracı konusunda bilgilendirme, şirketlere tavsiyeler ve öğrenim görenlere aracın kullanımı konusunda rehberlik, öğrenmenin faydalarına dair farkındalık yaratma (halkla ilişkiler kampanyaları ve pazarlama önlemleri aracılığıyla), özel eğitim verilmesi, şirketler için danışmanlık hizmetleri ve kalite güvencesi yer almaktadır. Destek düzeyi, bu yönüyle, özellikle de meslek sahibi olan kişiler için farklı ortamlarda sunulabilen ve hem kamu hem özel aktörleri kapsayan rehberlik hizmetleriyle ilişkili hayat boyu rehberlik sistemleri

(aşağıya ve analitik çerçeveye bakınız) ile kesişmektedir (12).

Gerekli (mali ve mali olmayan) kaynakları eksik olabileceğinden KOBİ'lere çalışanlarına beceri geliştirme yolları tanıtılabilmeleri ve sağlayabilmeleri adına özel destek verilmelidir. Bu destekler Finansman fırsatları hakkında bilgi ve rehberlik, KOBİ eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde danışmanlık hizmetleri, finansman başvurusunda idari destek, KOBİ eğitim kapasitesini artırmak için ortaklıkların teşvik edilmesi ve belirli KOBİ ihtiyaçlarına ve kısıtlamalarına uyum sağlamak için yenilikçi öğrenme yaklaşımlarını (yeni işlerin öğretilmesi için iş yerinde koçların bulunması, öz denetimli öğrenme veya uzaktan öğrenme, ağların kullanılması ve kaynakların bir araya getirilmesi) içerebilir. Örneğin *Skillnet*, şirket ağları oluşturarak beceri geliştirme fırsatları sunacak kaynakları ve kapasitesi olmayabilen küçük ve mikro ölçekli işletmelerde iş gücü becerilerinin geliştirilmesini teşvik etmektedir.

2.2.2.3. İletişim ve hayat boyu rehberlik sistemi

Beceri geliştirme yollarına yönelik eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşımın kapsayıcı ve sürdürülebilir olması için; beceri düzeyi düşük yetişkinlere ulaşmak, onları motive etmek, ilgili fırsatlardan faydalanmalarını sağlamak ve bu fırsatları kullanabilmeleri için uygun stratejileri ve hizmetleri bir araya getirmek gereklidir. Bu tür bir yaklaşım, iletişim tedbirleri ve hayat boyu rehberlik sistemleri alanında stratejik koordinasyonun yanı sıra hizmet kültüründe proaktif, kararlı bir şekilde hayat boyu süreç desteği mantığına doğru yönelen bir değişim gerektirmektedir. Bu sayede yararlanıcılara ve beceri geliştirmeye uygun yetişkinlere erişim sağlanabilecek, bireylere kendi yaşam bağlamlarında ulaşılacak, yalnızca sürdürülebilir kariyer ve yaşam geçişleri için değil, aynı zamanda sürekli mücadele gerektiren ve değişen bir toplumsal bağlamda bireysel güçlenme için gereken kariyer yönetimi becerilerini geliştirebilmek adına ihtiyaç duyulan destek artırılacaktır.

Analiz edilen iyi (ve gelecek vaat eden) uygulamalar arasında yer alan *Vives Emplea: iş gücü entegrasyonu için ekiplerin güçlendirilmesi* (İspanya), farklı bireylere ulaşmak ve onların güçlendirilmesini teşvik etmek için yenilikçi bir metodoloji benimsemektedir. Belediyeler, diğer özel vakıflar ve sivil toplum kuruluşları (STK'lar) olası faydalanıcılara ulaşmak ve olası faydaları yaygınlaştırmak için işbirliği yapmaktadır. Güçlü işbirliği

12 'Meslek sahipleri için rehberlik' hakkında daha fazla bilgi için, yakın zamanda başlatılan Avrupa hayat boyu rehberlik sistemleri ve uygulamaları envanterindeki özel bölüme bakınız.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices>

ve ortaklıklar erişime katkı sağlamaktadır: kamu ve özel sektör aktörleri, özel şirketler, özel vakıflar ve hizmet sektöründe yoğunlaşan sosyal kuruluşlar arasındaki çoklu işbirliği başarıya ulaşmak için faal bir işbirliği içindedirler. Bu yenilikçi yöntem, eğitmenlik yaklaşımıyla sürdürülen ekip çalışması oturumlarına dayanmakta ve bireysel eğitmenlik oturumlarını, istihdam aracılık programını ve kurumsal gönüllülük programını içermektedir. Bu yaklaşım, katılımcılar arasında kendini tanıma ve kişisel, sosyal ve istihdam becerilerini güçlendirmeye yönelik bir dönüşüm süreci için doğru birliktelikleri yaratmayı amaçlamaktadır. Bireyler kendi öğrenim süreçlerinden ve projenin gerçekleştirilmesinden esasen sorumlu olsalar da, bireyselleştirilmiş oturumlar düzenleyen ve ekibi bu oturumların hedeflerini gerçekleştirmeye yönelten bir eğitimci-koordinatör tarafından desteklenmektedir.

Birleşik Krallık'taki *Union Learn*, eğitim sağlayanlar için ulaşılması zor olanlar da dahil olmak üzere öğrenim görenlerin katılımını sağlamak ve öğrenim görenlere öğrenme/beceri geliştirme süreçleri boyunca destek ve rehberlik sunmak için sendika eğitim temsilcileri (union learning representatives - ULR) aracılığıyla eğitimi savunuculuğu yapmaktadır: bu kuruluş bilgi, tavsiye, rehberlik sunmakta, becerilerin ilk değerlendirmelerini yapmakta, öğrenim görenleri sağlayıcılarla bir araya getirmekte, Sendika Öğrenim merkezleri aracılığıyla öğrenim görenlere yardımcı olmakta, vardiyalı çalışanlar için esnek imkanlar oluşturmakta ve sonraki öğrenim adımlarını planlamaktadır.

Orta yaş kariyer değerlendirmeleri, hayat boyu rehberlik ve kariyer yönetimi hizmetleri sağlamaya yönelik yenilikçi ve kişiye özel bir yaklaşımdır. Kişi odaklı bir yaklaşım olmanın yanı sıra, öğrenmenin bir insan hakkı olduğu ilkesini temel almaktadır. Katılımı en üst düzeye çıkarmak, bireysel ihtiyaç ve isteklerin çeşitliliğini yansıtmak, yaşlı yetişkinlere odaklanarak hayat boyu öğrenmeyi teşvik etmek, yaşlanmayla ilgili olumsuz önyargıların üstesinden gelmek, yaşa dayanlı hizmetler sunmak ve nesiller arası ilişkileri teşvik etmek için yerel ortaklıklar kullanılır.

2.2.3. Uygulama: ihtiyaca göre düzenlenmiş, uyarlanabilir ve esnek beceri geliştirme yolları

Uygulama düzeyinde; beceri kazandırma yollarına yönelik eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşım, öğrenim görenlerin bireysel ihtiyaçlarına göre uyarlanabilir ve esnek fırsatlar ile öğrenme yolları fikrine dayanmaktadır. Beceri değerlendirmesi, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları, beceri ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması kilit unsurlardır.

Yüksek ve/veya yetişkin eğitim ve öğrenimine, diğer öğrenim türlerine giden beceri geliştirme yollarının temeli tüm öğrenimin değer gördüğü, teşvik edildiği ve görünür kılındığı fikridir. Bunun sonucunda beceri düzeyi düşük yetişkinler kendi özel ihtiyaçlarına göre hazırlanmış beceri geliştirme süreçlerine başlayarak bireysel güçlenme hedefine ilerleyebileceklerdir. Bu süreç kısa süreli (bir seferlik beceri değerlendirme ve doğrulama, önceki öğrenimlerin tanınması (ÖÖT), veya iş temelli öğrenme (İTÖ), eğitim modülü), aralıklı ve istihdam ile eğitim-öğrenim arasında dönüşümlü şekilde devam edebilir veya sonucunda yeterlilik kazanılan daha uzun vadeli ve sürekli bir öğrenim süreci gerekebilir; ancak temel fikir her koşulda bireysel güçlenme yolları ve hayat boyu öğrenmedir.

2.2.3.1. *Beceri değerlendirmesi*

Bu süreç beceri değerlendirmesi ile başlayabilmektedir. Edinilen deneyimler, beceri düzeyi düşük olduğu değerlendirilen yetişkinlerin becerilerinin hiç de düşük olmayabileceğini göstermiştir. Bazı temel beceri ve yeterlilikleri eksik olsa da yetişkinlerin hayatları boyunca, özellikle çalıştıkları dönemde, önemli beceriler edinmiş olması muhtemeldir. Faal durumda olmayan ve uzun süredir işsiz konumdaki bireyler geniş kapsamlı veya özel bir öğrenim ve yetkinlik geliştirme sağlayan ev işlerinde veya gönüllü faaliyetlerde yer almış olabilir. Göçmenler, ev sahibi ülkenin iş gücü piyasaları için değerli olan belgelenmemiş becerilere sahip olabilirler. Özellikle beceri düzeyi düşük yetişkinlerle ilgili olarak, bunların önceden edinmiş oldukları beceri ve yetkinliklerin belirlenmesi sayesinde ilerleyen süreçlerde öğrenme süreçlerine motive olarak katılımları desteklenirken aynı zamanda kendilerine daha uygun işlerde istihdam edilebilmelerinin de önü açılacaktır. Bazı bireyler için kapasitelerini keşfetmek ve buna ilişkin farkındalıklarının artması sürecin değerli bir sonucudur.

Beceri değerlendirmesi, bireylerin öğrenme kazanımlarının spesifik referans değerleri veya standartlarıyla karşılaştırıldığı bir süreçtir. 'Beceri denetimi' veya 'beceri profili oluşturma' olarak da adlandırılabilmektedir. Beceri geliştirme yolları kapsamında beceri değerlendirme, bireyin herhangi bir bağlamda önceki öğrenim deneyimlerinin (örgün, yaygın ve gayri resmî) belirlenmesine, belgelenmesine ve arzulanın beceri düzeyine kıyasla eksiklik kalan noktalara odaklanmaktadır. Bu sayede hedefe yönelik ileri eğitim ve öğretim sağlanabilmenin yanı sıra istihdam edilebilirlik artırılıp istihdamda ilerleme (ör. terfi, görev değişikliği) kaydedilebilir, dolayısıyla beceri değerlendirme birçok yönden fırsat yaratabilmektedir.

Becerilerin tespiti ve belgelenmesi aynı zamanda, bireylerin başlangıçtaki düzeylerine bağlı olarak, hedefleri iyi belirlenmiş bir eğitimin planlanmasında önemli bir etkidir. Eğitim gören veya çalışanı uygun bir görev veya kariyer ile buluşturarak eğitim süresini düşürebilir ve sistemin etkinliğini artırabilmektedir. Aynı zamanda ailevi sorumluluklar, zamanı çakışan faaliyetler, maliyet, işverenin yeterli desteği göstermemesi ve uzaklık gibi söz gelimi imkân engellerinin aşılmasına da yardımcı olabilmektedir.

2.2.3.2. *İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları*

Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin ihtiyaçlarına göre hazırlanmış eğitim fırsatları örgün (yaygın da dahil) ve gayri resmî olmak üzere birçok geniş kapsamlı, geçici ve esnek eğitim yöntemini kapsamaktadır. Beceri düzeyi düşük yetişkinler heterojen bir grup teşkil etmektedir. Bireylerin ihtiyaçları temel alınarak önceki öğrenim deneyimlerinin tanınması ve üzerine eklenmesi (beceri değerlendirmesi), engellerin ortadan kaldırılması sağlanarak yetişkinlerin öğrenime katılımı teşvik edilebilmektedir (bahsedilen engeller kurumsal engeller olabileceği gibi ortak bireysel özellikler, deneyimler ve bilgi birikimi ile ilgili engeller de olabilmektedir). Öğrenim fırsatlarının bir meslek veya dalda geçerli yeterliliği tasdiklemesi, bireyleri katılmaya motive edecektir. Yetişkinler gördükleri eğitimin amacının ve bir diplomanın kullanım alanının (mesleki ve bireysel) farkında oldukları müddetçe katılım ve başarı şansı yükselmektedir. Öğrenim fırsatlarının geçerli yeterlilikler kazandırması için, temel becerilerin ve yeterlilik kazanımını engelleyen bilgi eksikliklerinin belirlenmesi ve çözülmesi gerekmektedir. Bu eksiklikler bireyler tarafından öğrenim süreçleri boyunca tamamlanacaktır.

Bu çalışmada incelenen iyi uygulamalardan eğitimi bireylerin ihtiyaçlarına göre düzenleyen örnekler arasında Avusturya *Yetişkin Eğitimi Girişimi (Initiative Erwachsenenbildung)*, DOTE Mekanizması (*Dote Unica Lavoro*) ve Fransa *Kişisel Eğitim Hesabı (Compte personnel de formation, CPF)* yer almaktadır. *Kişisel Eğitim Hesabı* kişinin kendi öğrenimini belirlerken esneklik sağlanmasının önemini vurgulamaktadır. Böylece bireyler doğrulanabilen ve yeterlilik kazanmada kullanılabilen beceriler edinebilecektir.

İş temelli öğrenmenin (İTÖ) özellikle beceri düzeyi düşük yetişkinlerin ilgisini çekmesi muhtemeldir. Bu grup geleneksel okul ortamında olumsuz deneyimler yaşamış olabileceğinden İTÖ bu gruba öğrendiklerini anında uygulayabilecekleri alternatif bir ortam sağlayarak gördükleri öğrenimin önemini ve etkisini işin başında ve dışarıda anlamalarına fırsat

tanımaktadır. İTÖ'nün sorun çözümüne yönelik yaklaşımı ve konular yerine görevlere odaklanması andragojinin temel unsurlarındandır. Ayrıca staj yaparken yetişkinler öğrenmenin yanı sıra emeklerinin karşılığını da alırlar ve şirket ortamında öğrenirler, bu sayede de çalışma ortamına entegre olarak öğrenciden çok çalışan gibi hissedebilirler. Bu da iş gücü piyasası içerisinde özellikle hassas bir konumda olan beceri düzeyi düşük yetişkinler için önemli bir teşvik olabilir. İhtiyaca göre hazırlama, sağlayıcıların farklı İTÖ türlerinden yararlanarak bir bireyin ve/veya homojen bir grubun ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilme kapasitesini tanımlar. İş yerinde öğrenim söz konusu olduğunda ihtiyaca göre değişiklik şirketlerin ihtiyaç ve beklentilerini de kapsamaktadır (özellikle staj durumunda).

Skills Plus (Norveç) bünyesinde eğitim ciddi ölçüde esneklik sağlarken hem öğrenim gören bireyin hem de işverenin ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir. İçerik ve odak noktasının, aynı zamanda öğretim yönteminin esnek oluşu katılımcıların motivasyonunu ve işveren katılımını güçlendirmektedir. Eğitimin hem şirketlerin hem de bireylerin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi Hollanda *İşyerinde Dil (Taal op de werkvloer)* ve *Sendika Eğitim Fonu (ULF) için de önemli bir nitelik*dir. İş yerinde sendika eğitim temsilcilerinin işverenlerle çalışmasını destekleyip sağlayıcıları eğiterek ULF, verilen eğitimin hem öğrenim görenlerin hem işverenlerin ihtiyaçlarına uygunluğundan emin olup iş yerinde eğitime teşvik ve katılım sağlar.

Pazarlama stratejisi aracılığıyla işverenlerin aktif katılımını ve yatırımını sağlamak Hollanda *İşyerinde Dil (Taal op de werkvloer) için temel unsurlardan biridir*. Bu girişim, dil eğitimi ve buna bağlı olarak iş gücü becerilerinin artırılmasına yöneliktir. Dil eğitimi şirketlerin karşılaştığı problemleri çözmeye odaklıdır (ör. çalışanların güvenlik talimatlarını anlamaması). İşverenler (veya çalışanlar) nezdinde temel beceri eğitiminin faydaları her zaman anlaşılır olmadığından kullanılan 'tartışma kartları' oldukça faydalı olmuştur. *Skillnet* (İrlanda), şirketin sürece sahip çıkması ve katılmasıyla sonuçlanan başarılı bir şirket temelli beceri geliştirme yaklaşımıdır. Skillnet, şirketi süreci yönetmeye teşvik ederek sunduğu programların sektör ihtiyaçlarıyla uyumlu olduğundan emin olmaktadır. Bu yaklaşım aynı zamanda uyumlu şirket ağları oluşturulmasını ve sürekli değişim gösteren beceri taleplerini karşılayabilecek esnekliği hem örgün hem de gayri resmî eğitim ile mümkün kılmaktadır. Kısım 2.2.2'de belirtildiği üzere şirket ağları oluşturulması, çalışanlarına beceri geliştirme fırsatları sağlayacak kaynak ve kapasitesi olmayan küçük ve mikro ölçekli işletmelerdeki iş gücüne bu tür fırsatlar sunulmasını kolaylaştırmaktadır.

Bireylerin ve/veya şirketlerin ihtiyaçlarına uygun olmanın yanı sıra, beceri geliştirme merceğinden bakıldığında ihtiyaca göre şekillendirilen eğitimin kaliteli olması ve iyi eğitilmiş etkin profesyoneller tarafından verilmesi de gerekmektedir (doğru araçlar/ imkanlar/kaynakları olan). *Yetişkin Eğitimi Girişimi'nde (Initiative Erwachsenenbildung, Avusturya)*, finansman alabilmek ve girişime katılabilmek için sağlayıcıların akredite olması ve müfredat, hedef gruplar, iletişim ve destek stratejileri, programın bırakılma oranları, ortaklıklar, rehberlik ve değerlendirme stratejileri ve benzeri gibi program kalitesine yönelik birçok sıkı kritere uyması gerekmektedir. Eğitmenler ve danışmanlar temel beceri öğretimi almış olmak gibi girişimin kalite standartlarına uymalıdır.

2.2.3.3. Önceki öğrenimlerin doğrulanması ve tanınması

Ulaşılabilecek bir hedef noktası veya beceri geliştirme türü olarak addedilebilecek önemli bir beceri geliştirme adımı ise kişiye göre şekillendirilmiş eğitimin belgelenmesi veya önceden alınmış eğitimin doğrulanıp tanınmasıdır. *Beceri geliştirme yöntemlerine* ilişkin tavsiyelerde, ülkelerin özel koşullarına göre, özellikle AYÇ 3 ve 4 yeterlilik düzeyleri için beceri geliştirme süreçlerinin bireylere önceden edinmiş oldukları beceri ve yetkinlikleri belgelendirme imkânı tanınmasına vurgu yapılmaktadır. Becerilerin doğrulanıp tanınması örgün, yaygın ve gayri resmî eğitim ile edinilmiş öğrenme kazanımlarını da beceri geliştirme yollarına ilişkin bağlama dahil etmektedir. Diğer ülke veya bölgelerde edinilmiş yeterlilikler de beceri geliştirme sürecinin bir parçası olarak düşünülebilir.

Doğrulama sürecinin resmi yeterlilikten farklı sektörlerdeki farklı kurumların (şirketler, STK'lar, ticaret odaları) verdiği sertifikalara kadar birçok farklı türü mevcuttur. Bu çıktılarla görünürlüğü ve edinilen öğrenimin değerini artırarak bireyin bu belgeleri eğitimini ilerletmek için kullanabilmesi, işine devam edebilmesi veya iş gücü piyasasına girmesi amaçlanmaktadır. Doğrulama ve tanıma beceri geliştirmenin temel parçalarındandır.

Edinilmiş becerilerin doğrulanması ile beceriler ve iş gücü talebinin daha uyumlu olması, şirket ve sektörler arasında beceri aktarımının teşvik edilmesi ve Avrupa iş gücü piyasasında hareketliliğin desteklenmesi açısından ciddi farklılıklar yaratılabilir. Ayrıca, özellikle beceri düzeyi düşük yetişkinlerin istihdam edilebilirliklerini ve topluma katılımlarını artırma yöntemleri sunulurken sosyal kapsayıcılığa da katkı sağlanabilir.

Qualifica programı ve Lombardiya *DOTE mekanizması* (Dote Unica Lavoro), bireye göre şekillendirilmiş öğrenim ve istihdam yollarının ilginç

birer örneğidir. *Qualifica* programında bilgilendirme ve kayıt, beceri profilinin analizi ve geliştirilmesi, bireye uygun eğitim ve öğretimi güzergahının konuşulup tanımlanması, bireyin becerilerinin belgelendirilip kendi ihtiyaçlarına uygun olarak şekillendirilmiş eğitim ve öğretimi alabileceği süreçlere yönlendirdiği 4 temel adım izlenmektedir. Faydalanıcılara farklı farklı istihdam yöntemleri sunan *DOT*E mekanizması ile standart bir profillemeye süreciyle farklı destek miktarlarından hesaplanarak oluşturulan yardım çeklerinden alan faydalanıcılar ihtiyaçlarına en uygun kamu veya akredite özel istihdam hizmetlerinden istifade edebilmektedir. Seçilen istihdam kuruluşu faydalanıcılara özelleştirilmiş eylem planına göre şekillendirilen ihtiyaca yönelik rehberlik hizmetleri sunmaktadır. Bu plan, eğitim ve yetkinlik belirleme, oryantasyon ve eşlik, ve işe yerleştirme hizmetleri gibi başkaca faaliyetleri içeren faydalanıcının ihtiyaçlarına uygun bir yol çizmektedir. Farklı destek miktarları sayesinde girişimin kapsayıcı olması sağlanmaktadır. Bu sayede iş gücü piyasasına (yeniden) katılımın farklı zorluk seviyeleri tanınmakta ve istihdam kurumlarının iş gücü piyasasına katılma/yeniden katılma olasılığı yüksek olan danışanlara öncelik tanınmasına engel olunmaktadır.

Avusturya iş gücü vakıfları da önemli beceri geliştirme yöntemleri uygulamaktadır. Temel unsurlar için kapsamlı bir yaklaşım belirleyerek kariyer rehberliği, muhtelif eğitim tedbirleri (yeterlilik), faal iş arayışı, iş deneyimi programları ve yeni iş girişimlerine destek sağlama (işe yerleştirme vakıflarında) gibi belirli eğitim ve kariyer ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Yeterlilik tedbirleri, tüm tarafların (katılımcı, vakıf yönetimi ve varsa olası işveren) imzalaması ve KİH tarafından onaylanması gereken ilk değerlendirmeler ile bireysel ihtiyaç ve eğitim hedeflerini baz alan eğitim planlarını temel almaktadır. Vakıflar şirketlerin büyüklüklerine göre oluşturulur. Tip 1 vakıflar büyük şirketlere yönelik olup tip 2 ve tip 3 KOBİ'ler tarafından yeni çalışanları eğitmek için kullanılmaktadır.

Qualifica programı da kariyer rehberliği ve eğitim-öğretim gibi mevcut hizmetlere doğrulama ve beceri değerlendirme yöntemlerini etkili bir şekilde entegre eden örneklerden biridir. *Qualifica* merkezlerinin oluşturduğu ağlar hayat boyu öğrenmeye katılımın sağlanması için rehberliğe yönelik tek noktadan hizmet sunumu sağlamaktadır. Bu ağlar yetişkinlere yaygın veya gayri resmî öğrenimlerin doğrulanması ve tanınmasına dayanan eğitim-öğretim fırsatlarına ilişkin bilgi, rehberlik ve mentorluk sunmaktadır. Yeterlilik ve becerilerin kaydedildiği çevrim içi bir araç olan *Qualifica* pasaportu bu süreci desteklemektedir. Bu pasaport kredili sisteme ve ECVET çerçevesine uygundur. Yeterliliklerin bir parçası olan ünitelere ve öğrenme kazanımlarına dayanmakta olup değerlendirme ve doğrulamaya uygun oluşu ile

yetişkinlerin yeterlilik edinme yollarında esneklik sağlamaktadır. Ayrıca, işe ilişkin veya diğer yaygın ve gayri resmî eğitim koşullarında edinilmiş beceri ve yetkinliklerle uyumlu yeni yeterlilikler kazanılmasını sağlayan yollara ilişkin yönlendirme ve bilgilendirme sunan bir araç da içermektedir.

2.3. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik eş güdümlü ve birbiriyle uyumlu beceri geliştirme yolları yaklaşımlarının geliştirilmesi

Kısım 2.2'de sunulan uygulamaların analizi ile beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarının oluşturulmasında kullanılacak analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından önem arz eden bir dizi sistem özelliğinin varlığına işaret edilmektedir.

2.3.1. Karar alma seviyesi

Karar alma seviyesinde, beceri geliştirme yollarının geliştirilmesi için, üzerinde ulusal seviyede mutabık kalınmış ve hayat boyu öğrenme kavramını temel alan, bütünleşik, esnek ve erişilebilir öğrenim güzergahları içeren bir vizyon oluşturulması gerekmektedir. Bu vizyon en üst düzey siyasi iradeye dayalı olmalı ve ayrılmış ve/veya tahsis edilmiş finansman sayesinde sürekliliği sağlanmalıdır. Vizyon kapsamında birçok ilgili politika alanı bütüncül bir şekilde koordine edilmeli ve tekil faydalanıcıların ihtiyaca göre kurgulanmış öğrenim fırsatlarına katılımlarının ötesinde, farklı seviyeler ve farklı süreçlerde merkezi konumda olmalarının öneminin anlaşılması sağlanmalıdır. Bu ortak vizyonu destekleyen eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımın uygulanmasında hedef grupların tanımlanması ve belirlenmesi bakımından iyi kurgulanmış ve değişen ihtiyaçları öngörme yetisine sahip bir planlama stratejisinin oluşturulması gerekmektedir. Vizyon, başta sosyal ortaklar ve diğer sivil toplum örgütleri olmak üzere paydaşlarla yapılan istişareler ve kurulan ortaklıklar üzerinden gerekli düzenlemelerin yapılmasına olanak sağlamalıdır. Beceri geliştirme yolları yöntemi, içerdiği etkili, çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim mekanizmaları sayesinde kapsamlı ve kapsayıcı bir nitelik kazanmıştır. Böylelikle, hem faydalanıcı konumunda olan/eğitim alan çeşitli yetişkinlerden oluşan gruplara ulaşılması hem de bu grupların ihtiyaçlarının karşılanması adına her seviyedeki paydaşların (eğitim, öğretim, istihdam ve sosyal hizmetler sektörlerindeki, topluluk seviyesindeki ve geleneksel nitelikte olmayan paydaşlar dahil) etkili bir

biçimde koordine edilmesi sağlanmaktadır. Beceri geliştirme yolları bağlamında yönetim, çeşitli yerel/topluluk ortaklarının özellikle ulaşılabileceği en zor ve en hassas durumda olan beceri düzeyi düşük bireylere ve bu bireylerin süreçlere katılımını sağlama bakımından stratejik bir rol oynadığı gerçeğini vurgulamakta ve kapasite geliştirme stratejilerine ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. Sistematik ve sürdürülebilir bir izleme ve değerlendirme sisteminin oluşturulması, hem ilgili bütün alanların genelinde hem de teker teker bu alanların her birinde gerekli sinerjilerin yaratılması ve sürdürülmesi ve beceri geliştirme yolları bakımından etkili, eş güdümlü ve tutarlı bir yaklaşımın sergilenmesinin tek yoludur. Bu, aynı zamanda destek, uygulama, hizmet sunumu, programlar, girişimler gibi kendi izleme ve değerlendirme sistem ve mekanizmalarına sahip olan bütün alanlar ile kesişen, üzerinde anlaşılmış bir kalite kavramı oluşturulması gerektiğini de göstermektedir.

2.3.2. Destek seviyesi

Gerçekleştirilen iyi uygulamalar analizi, beceri düzeyi düşük yetişkinlerin beceri geliştirme fırsatlarından tam anlamıyla faydalanabilmesi için karar alma seviyesinde ortaya konulan sinerjilerin uygun destekler sağlanarak sürdürülmesinin önemini ortaya koymaktadır. Sağlanacak destekler doğru hedeflenmiş, kaliteli ve devamlı olmalıdır. Etkili mali araçlar üzerinden bu fırsatların bireyler tarafından değerlendirilmesi ve şirketlerin bu fırsatları sunması desteklenebilmektedir. Ancak beceri düzeyi düşük yetişkinlerin etkili biçimde hedeflenebilmesi için desteklerin dikkatli bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Ayrıca uygun finansman seviyesinin sağlanması ve beceri geliştirmenin ortak bir sorumluluk olduğu fikri temelinde bu finansmanın bir maliyet paylaşım mekanizması üzerinden sağlanması önem arz etmektedir. Öğrenime yapılan yatırımların sağladığı faydaların vurgulanması yoluyla hem şirketlerin hem de eğitim alanların katılımı sağlanıp bu taraflarda sorumluluk duygusu uyandırılabilir. Bunun yanı sıra, finansman ve bütçe ile ilgili daha geniş çaplı konularla bağlantılı olarak ayrılmış ve/veya tahsis edilmiş kaynaklar ile finansman sağlanması hususunun destek seviyesinin içerdiği asli unsurlardan biri olmaktan ziyade, analiz çerçevesinin beceri geliştirme politikalarına entegre bir yaklaşım sergilenmesi ile ilgili ilk kilit alanı bünyesindeki karar alma seviyesinin bir özelliği olduğunun da unutulmaması gereklidir.

Mali araçlar iyi hedeflenmiş, mali olmayan destekler ile bütünlenmelidir. Bu kapsamda sağlanacak destekler arasında ilgili mali araç hakkında bilgi sağlanması, şirketlere tavsiyelerde bulunulması ve alınan eğitimin

faidaları hakkındaki farkındalığın artırılması gibi yollarla eğitim alanlara ilgili aracın kullanımı konusunda rehberlik verilmesi bulunabilir. Bu, özellikle kendi çalışanlarına beceri geliştirme yollarına dair fırsatlar sunmak ve bu fırsatlardan faydalanılmasını teşvik etmek için gereken mali ve mali olmayan kaynaklara erişme konusunda sıkıntı çeken KOBİ'ler için önemli arz edebilecektir.

Beceri geliştirme yollarına yönelik eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşımın kapsayıcı ve sürdürülebilir olması için; beceri düzeyi düşük yetişkinlere ulaşmak, motive etmek, fırsatlardan faydalanmalarını sağlamak ve bu fırsatlar için uygun stratejileri bir araya getirmek gereklidir. Bunun için iletişim ve rehberlik hizmetlerinin stratejik biçimde koordine edilmesi ve hizmet kültüründe bireylere kendi bağlamları içerisinde ulaşip onları sürdürülebilir iş ve kişisel hayat değişiklikleri yapma konusunda destekleyecek, hayat boyu süren ve hayatın her alanını kapsayan süreçlere doğru bir geçişin sağlanması gerekmektedir. Bu eş güdümlü ve kapsayıcı yaklaşım ile bütüncül bir bakış açısıyla ve topluluk odaklı bir biçimde hareket edilmelidir. Bu yaklaşım ilgili topluluğun ve geleneksel nitelikte olmayan diğer aktörlerin kapasitelerini tanımalı, takdir etmeli ve güçlendirmelidir.

2.3.3. Uygulama seviyesi

Uygulama seviyesinde, beceri geliştirme yolları bakımından sergilenen eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımın bütün öğrenimlerin değerli kılınması, teşvik edilmesi ve görünür hale getirilmesi fikri temeline oturtulması sağlanarak beceri düzeyi düşük yetişkinlerin kendi ihtiyaçlarına göre kurgulanmış, sürdürülebilir bir beceri geliştirme yolculuğuna çıkarak güçlendirilmeleri temin edilmektedir.

Beceri düzeyi düşük yetişkinler geleneksel öğrenim ortamlarında olumsuz deneyimler yaşamış olabileceğinden, iş temelli öğrenim bu yetişkinler için özellikle ilgi çekici olabilir. Esnek, koşullara göre uyarlanabilen ve ihtiyaçlara göre kurgulanmış beceri geliştirme yolları yaklaşımında beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan nüfusun heterojenliği dikkate alınmakta ve daha önceki (örgün, yaygın ve gayri resmî) öğrenimler temel alınarak ihtiyaca göre düzenlenmiş eğitim ve öğrenim fırsatları sunulmakta ve beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması mümkün kılınmaktadır. Bu öğrenim yolları bireyi ve ihtiyaçlarını merkezde konumlandırmaktadır ve sürdürülebilirliklerinin temin edilmesi için kalite güvencesi sağlanmalıdır. Bahse konu yaklaşım, doğru sinerjilerin oluşturulmasına ve paydaş katılımı ve işbirliğine dayanmaktadır. Beceri geliştirme yolları yaklaşımının yaygın ve gayri

resmî öğrenimler bakımından da değerli ve sürdürülebilir kılınması, bütün paydaşların tam katılım ve çaba göstermesiyle mümkün olacaktır. İlgili aktörlerin güveni sağlanmaz ise bu yaklaşımın başarısı ve faydası ciddi ölçüde kısıtlı kalmaktadır. Beceri değerlendirme, öğrenim ve eğitim sunumu ve doğrulama ve tanıma süreçlerinde kalite güvencesi olmazsa olmaz bir unsurdur.

2.3.4. Analiz çerçevesinin kilit öneme sahip 10 alanı

Yukarıda ele alınan önemli sistem özellikleri, politika sürecinin içerdiği 10 kilit alan/konu üzerinden ifade bulmakta ve bu raporun 3. Bölümünde sunulan analiz çerçevesinin ilkelerini/analiz alanlarını teşkil etmektedir.

Karar alma:

1. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarıyla ilgili entegre yaklaşım
2. Hedef grupların belirlenmesine yönelik planlama stratejisi
3. Yönetişim (çok seviyeli/çok paydaşlı)
4. İzleme ve değerlendirme

Destek:

5. Mali ve mali olmayan destek
6. İletişim tedbirleri
7. Hayat boyu rehberlik sistemi

Uygulama:

8. Beceri değerlendirmesi
9. (a) İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları üzerinden yeterlilik sağlanması
- (b) İş temelli öğrenmeyi içeren, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları
10. Beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması.

2.4. Paydaşlarla istişareler

Analiz çerçevesinin geliştirilmesinde masa başı çalışmalar ve paydaş istişarelerini içeren tekrarlı bir yaklaşım izlenmiştir. İstişare temelli bu yaklaşım, analiz çerçevesinin genel anlamıyla politika belirleyiciler ve diğer paydaşlara yönelik bir değerlendirme ve ilham kaynağı olarak kurgulandığına da işaret etmektedir. Bu bakımdan, çerçevenin geliştirilmesinde paydaş katılımı ve geri bildirimleri temel alınmıştır.

Böylelikle analiz çerçevesinin geliştirilmesinde çerçevenin iki ayrı taslak versiyonu üzerinde gerçekleştirilen iki paydaş istişaresi toplantısından faydalanılmıştır.

2.4.1. Birinci paydaş istişaresi

Analiz çerçevesinin ilk iki araştırma aşaması kapsamında geliştirilen ilk taslak versiyonunun (Kısım 1.2.1) denemesi İrlanda, Fransa, İtalya, Romanya ve İsveç'ten seçilmiş ulusal paydaşlardan oluşan ülke odak grupları ile gerçekleştirilmiştir. Her ülke için 2018 Aralık ila 2019 Ocak ayları arasında ikişer odak grup toplantısı düzenlenerek taslak çerçevenin ve belirlenmiş olan kilit alanların geçerliliği ve faydalılığı hakkında geri bildirimler alınmıştır.

Bu ilk paydaş istişaresi toplantılarının katılımcıları arasında ilgili bakanlıklardan, sendikalardan, kamu ve özel sektörden, kamu istihdam hizmeti kuruluşlarından, işveren temsilciliklerinden, yetişkin eğitim-öğretimi ve öğrenimi kuruluşlarından, diğer hizmet sağlayıcılardan ve sivil toplumdan temsilciler bulunmuştur.

2.4.2. İkinci paydaş istişaresi

İkinci beceri geliştirme yöntemleri politika öğrenimi gelecek vizyon toplantısı ⁽¹³⁾ etkinliği esnasında, analiz çerçevesinin Cedefop araştırma ekibi tarafından Şubat 2019'da hazırlanan ikinci taslağının bütün ayrıntılarıyla görüşülmesi için ikinci paydaş istişaresi toplantıları düzenlenmiştir.

Analiz çerçevesinin ikinci taslak versiyonu, yukarıda anılan ülke odak gruplarıyla gerçekleştirilen ilk paydaş istişaresi toplantılarında alınan geri bildirimler temelinde yapılan iyileştirmeleri içermektedir.

Bahsedilen politika öğrenimi etkinliğinin katılımcıları arasında AB Üye Devletlerinden, Avrupa genelindeki ve ulusal düzeydeki sosyal ortaklardan, EESC ve Avrupa Komisyonu'ndan, sivil toplumdan ve yetişkin eğitimi kuruluşlarından temsilciler bulunmaktadır.

2.4.3. Paydaş istişarelerinin sonuçları ve diğer hususlar

Her iki istişare toplantısının katılımcıları da Cedefop'un analiz çerçevesinin faydalı bir ilham kaynağı ve eyleme geçilecek kilit alanların tespiti ve ilgili alanların derinlemesine değerlendirilmesine yönelik bir araç olduğunda büyük oranda mutabık kalmıştır.

¹³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/second-policy-learning-forum-upskilling-pathways-vision-future>

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda çerçevenin içerdiği 10 kilit alanın tamamının geçerli olduğu, belirli ulusal/yerel bağlamlara göre uyarlanabileceği ve *Beceri geliştirme yolları* konulu tavsiye kararının uygulanması ve mevcut uygulamalar, mevzuatlar ve sistemler temelinde yenilikler ortaya konulması konularında paydaşlara destek sağlayabileceği net bir şekilde ortaya konulmuştur.

İki sefer düzenlenen paydaş istişaresi toplantılarının katılımcıları tarafından belirlenen, üzerinde düşünülecek ana başlıklar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

(a) Yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından sergilenecek eş güdümlü ve uyumlu yaklaşım, bütünleştirilmiş, erişilebilir ve esnek bir öğrenim güzergahı ortaya koyma fikrini temel alan ortak bir vizyonu içeren bir düşünce tarzı değişikliğini gerektirmektedir. Bu ortak vizyon doğrultusunda, beceri geliştirme ve yenileme hususları kamu kuruluşları, özel sektör tarafındaki aktörler, sosyal ortaklar, sivil toplum ve faydalanıcılar arasında paylaşılan ve toplumun ve iş gücü piyasasının güçlendirilmesi amacını güden ortak bir sosyal değer ve kamu faydası olarak görülmelidir;

(b) Düşünce tarzındaki bu değişiklik, analiz çerçevesinin içerdiği bütün seviyelerde ve kilit alanlarda güçlü paydaş katılımı, işbirliği ve ortaklıklar ile gelen sağlam siyasi iradenin varlığını da gerektirmektedir. Etkili ve eş güdümlü bir yönetim için, ilgili paydaşlar arasında karşılıklı anlayışı ve ortak yaklaşımları temin edecek bir kapasite gelişimine ve roller, sorumluluklar ve hesap verebilirlik konularının net biçimde belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tarz yönetim aynı zamanda topluluk temelli yaklaşımların ve hem ulusal hem yerel seviyeyi içeren entegre yönetim sistemlerinin oynadığı rolün ve içerdiği kapasitelerin güçlendirilmesini de gerektirmektedir;

(c) Sergilenecek eş güdümlü ve uyumlu yaklaşım, kalite güvencesi ile bağlantılandırılmış kapsamlı ve entegre veri toplama çalışmalarıyla beslenen, kapsayıcı bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulmasını da gerekli kılmaktadır;

(ç) Uygun finansman seviyeleri sağlanmalı ve maliyet paylaşım mekanizmalarını ve KOBİ'lere yönelik özel destekleri (ortaklıklar, idari destek) temel alan uygun mali araçlar tasarlanmalıdır;

(d) Bireyleri ve şirketleri de içeren bütün paydaşların katılımı ve bağlılığını sağlayacak etkili iletişim ve teşvik stratejileri oluşturulmalıdır. Bu stratejilerin yanında hem altyapı ve insan sermayesi (ör. öğretmenler ve eğitim verenler, hizmet sağlayıcılar ve profesyonel rehberlerin finanse

edilmesi) hem de küçük ve orta ölçekli işletmeler başta olmak üzere işverenlerin katılımı ve desteklenmesine sürekli yatırım yapılması da gereklidir;

(e) Hizmet kültüründe proaktif kariyer rehberliği hizmetlerine geçiş, bireylere kendi bağlamları dahilinde ulaşarak kariyer ve yaşamlarındaki geçişlerin sürdürülebilir olmasına yardımcı olacak, hayat boyu süren ve hayatın her alanını ilgilendiren bir süreç destek mantığının oturtulması için elzemdir;

(f) Beceri geliştirme yolları kapsayıcı ve kapsamlı nitelikte olacak şekilde oluşturulmalıdır;

(g) Yaygın ve gayri resmî bağlamlarda gerçekleşenler de dahil olmak üzere bütün eğitim ve öğrenim türlerinin takdir ve teşvik edilmesi ve görünür kılınması gereklidir. Beceri değerlendirme, doğrulama ve tanıma süreçleri, ulusal beceri edinme sistemlerinin içerdği sistem özellikleri arasında olmalıdır;

(ğ) Birden fazla beceri geliştirme yolu kapsamında ihtiyaçların karşılanması için, hem örgün hem de yaygın eğitim sistemleri içerisinde bireylerin ihtiyaçlarını dikkate alan, geniş çaplı, geçiş sağlamaya yönelik ve esnek öğrenim fırsatları (ör. çizgisel olmayan fırsatlar, farklı fırsatların bir arada uygulanması, kişinin kendi hızında öğrenmesi vb.) sunulmalıdır. Bu fırsatlar ile öğrenim kazanımlarının tespiti, belgelenmesi, değerlendirilmesi ve sertifikasyonunda referans noktası olarak alınacak resmi yeterlilikler arasında net bağlantılar kurulmalıdır.

Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları ile ilgili analiz çerçevesinin paydaş istişareleri sürecinde alınan geri bildirimler doğrultusunda hazırlanan nihai hali, raporun 3. bölümünde sunulmaktadır.

3. BÖLÜM

Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları analiz çerçevesi

Bu bölümde daha önceki bölümlerde anlatılan tekrarlı araştırma süreci sonucunda oluşturulan Cedefop beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları analiz çerçevesinin nihai hali sunulmaktadır.

Beceri geliştirme yollarının oluşturulması, (beceri düzeyi düşük) her yetişkin bireyin kendi güçlenme yolculuğuna hazırlanması için kaynakların bir araya getirilmesi ve doğru sinerjilerin yaratılması hususlarını içermektedir. Bu kapsamdaki çalışmalarda, beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan nüfusun geniş kapsamlı ihtiyaçlarını eş güdümlü ve uyumlu bir şekilde karşılayabilen ve kendi potansiyellerini tam ve tatmin edici şekilde gerçekleştirebilmelerini sağlayacak sürdürülebilir eğitim/öğrenim yolculuklarına başlamaları için gerekli bütün araçlar ve desteğe sahip olmalarını sağlayan beceri geliştirme ve yenileme çabaları bakımından geniş kapsamlı bir yaklaşımın ortaya konulması gereklidir.

Bu bağlamda, burada sunulan analiz çerçevesi, beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar tasarlama ve uygulama konusunda politika belirleyiciler ve diğer paydaşlara destek sağlamak için hazırlanmıştır.

Analiz çerçeveleri mantıksal düşünmeyi sistematik bir şekilde yapılandırmak amacıyla tasarlanır. Bu çerçeveler eldeki konuyla ilgili anlayışı yönlendirmek ve kolaylaştırmanın yanı sıra analizi temellendirmek, desteklemek ve analiz çalışmalarına kılavuzluk etmek amacını gütmektedir. Analiz çerçeveleri aynı olguların aynı sınıflandırmalar bünyesinde incelenmesi ve eş güdüm ve uyumdan ödün vermeden farklı ulusal (ve yerel) bağlamların içerdiği karmaşık politika sorunlarının (ör. yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesi) farklı boyutları hakkında ortak iç görüler elde edilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

Beceri düzeyi düşük yetişkinler için beceri geliştirme yollarının geliştirilmesini amaçlayan Cedefop analiz çerçevesinde kural koyucu bir tutum sergilendiği düşünülebilir; ancak çerçeve, elde edilmesi gereken koşulların kapsamlı bir listesi yahut bir değerlendirme aracı olarak kurgulanmamıştır. Analiz çerçevesi, beceri geliştirme yollarının tasarımı ve uygulanması ile ilgili hususların irdelenmesi ve derinlemesine değerlendirilmesini teşvik edici bir başvuru çerçevesi olarak işlev görmektedir. Çerçevenin amacı politika belirleyiciler ve diğer paydaşlara bir ilham kaynağı olmak ve eyleme geçilecek kilit alanların tespitinde onlara destek olmaktır.

Çerçeve kapsamında hayat boyu öğrenme perspektifinin temel ilkeleri ayrıntılı olarak ortaya koyulmakta ve eğitim alanlar/faydalanıcıların bireysel olarak güçlendirilmelerine odaklanılmaktadır. Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yöntemlerine uyumlu ve eş güdümlü bir yaklaşım sergilenmesiyle ilgili olarak sistemin bir bütün olarak sahip olması gereken özellikler de ayrıntılandırılmaktadır. Bu özellikler politika sürecinin içerdiği 10 kilit alan temelinde şekillenmektedir. Her kilit alan altında ilgili alanın tanımı, gerekçesi ve ilgili alanı ortaya koymanın yanında çerçevenin diğer alanlarının içerikleriyle karşılıklı bağlantılar da barındıran önemli özellikleri tarif edilmektedir.

Çerçeve geniş kapsamlı olarak bahsedilen 10 alanda iş birliğini teşvik ederek sinerjilerin ve birbirini bütünleyen özelliklerin ortaya çıkarılmasını sağladığı gibi her bir kilit alandaki bilgi ve kanıt birikiminin zenginleştirilmesine de katkıda bulunmaktadır.

3.1. Analiz çerçevesinin kilit öneme sahip alanları

3.1.1. Kilit alan 1: Yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarıyla ilgili entegre yaklaşım

3.1.1.1. Tanım

Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından sergilenecek entegre yaklaşım, strateji seviyesinde çeşitli unsurlar içermektedir. Bu yöntem, ulusal düzeyde üzerinde mutabık kalınan bir yaklaşımın (strateji/çerçeve) yanında beceri düzeyi düşük yetişkinler için bütünleştirilmiş, kapsayıcı, ihtiyaca göre kurgulanmış, erişilebilir, koşullara göre uyarlanabilen ve esnek bir beceri geliştirme yolu

sunma fikri temelinde oluşturularak süreçlere iyi bir şekilde yerleştirilmiş, ulusal düzeyde tanımlanmış bir vizyon da barındırmaktadır (bu vizyon kullanılacak ortak dili tanımlayan kılavuzlar üzerinden ifade edilebilir). Bu ortak vizyon doğrultusunda, beceri geliştirme ve yenileme, ilgili sorumlulukların kamu kuruluşları, özel sektör tarafındaki aktörler, sosyal ortaklar, sivil toplum ve faydalanıcılar arasında paylaşıldığı ve toplumun ve iş gücü piyasasının güçlendirilmesi amacını güden ortak bir sosyal değer ve kamu faydası olarak görülmelidir.

Hem genel anlamda hem de ayrı ayrı birçok seviyede politika uyumunu artırmak üzere farklı politika alanları ve sistemleri bütüncül bir şekilde bir araya getirilerek hem ulusal hem yerel düzeyde yüksek paydaş katılımı ve bağlılığı sağlanmaktadır. Bu sayede beceri geliştirme yolları oluşturulabilmektedir.

Beceri geliştirme yolları sağlanmasına yönelik stratejik ve entegre yaklaşımın temelinde hayat boyu öğrenmeye yönelik bir bakış açısı ve beceri değerlendirme, ihtiyaca göre kurgulanmış, esnek ve kaliteli öğrenim fırsatlarının sunumu ve edinilen becerilerin doğrulanması ve tanınması konularını içeren, kolay erişilebilir beceri geliştirme yolları sunma fikri bulunmaktadır. Kaynakların ve hizmetlerin uygulamaya geçirilmesinde sürekliliği sağlamak için rehberlik ve iletişim tedbirlerinin yanında dijital teknolojilerden de faydalanılabilir.

Hayat boyu öğrenme bakış açısının içerdiği kritik öneme sahip özellikler, eğitim alan her bireyin başlangıçtaki durumları ve ihtiyaçlarının asli öneme sahip olması ve bu bireylerin beceri geliştirmeden özel olarak faydalanabilecek yetişkin hedef grup(lar)ı ile ilişkilendirilmesidir.

3.1.1.2. Alanın önemi

İlgili politika alanlarının parçalı ve karmaşık bir yapıda olması nedeniyle çoğunlukla beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesinde sistematik yaklaşımlar sergilenememekte ve beceri geliştirmenin sağladığı sosyoekonomik faydalar konusundaki farkındalık seviyesi düşük kalmaktadır. Yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesi bakımından birçok politika alanı ve paydaşı birbirine bağlayan entegre bir yaklaşımın varlığında politikaların verimliliği artmakta, bu sayede yüksek bir çeşitlilik arz eden olası hedef gruplara ulaşabilme ve hassas konumdaki bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilme ihtimali de yükselmektedir.

Esnek, koşullara göre uyarlanmış öğrenim ve kişiselleştirilmiş destekler bir arada uygulandığında faal olmayan ve uzun süredir işsiz durumdaki bireylerin yeniden kazanılması da mümkün kılınmakta, bu da sosyal ve

ekonomik kazançların yanı sıra sosyal yardımlar bakımından uzun vadeli tasarruflara yol açmaktadır. Bu yaklaşımın içerdiği bileşenler veya özelliklerin en uygun şekilde birleştirilmesi ile zaman içerisinde değişen hedef gruplar, beceri ihtiyaçları ve hükümetler karşısında beceri geliştirme yolları yönteminin sürdürülebilir bir şekilde güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve uygulanması için gerekli koşullar sağlanabilecektir.

3.1.1.3. Kilit özellikler

(a) Hayat boyu öğrenmeyi temel alan, ulusal düzeyde mutabık kalınmış bir beceri geliştirme yolları vizyonunu içeren, ulusal düzeyde üzerinde anlaşılmış bir yaklaşım (strateji/çerçeve) sergilenmektedir. Böylelikle uygulama seviyesinde beceri değerlendirmesi, ihtiyaca göre kurgulanmış öğrenim fırsatlarının sunulması ve beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınmasını içeren, kolay erişilebilir ve esnek öğrenim yolları oluşturma fikri temelinde birbiriyle bütünleştirilmiş öğrenim fırsatları sağlanmaktadır.

(b) Başta eğitim, öğrenim ve istihdam olmak üzere birçok ilgili politika alanı ve eğitim alan yetişkinlerin desteklendiği veya onlara hizmet sağlanan diğer alanlar bütüncül bir şekilde ele alınmaktadır.

(c) Ulusal düzeyde üzerinde anlaşılmış olan yaklaşım, zaman içerisinde sürdürülebilirliği ve verimliliği sağlamak adına uygun bütün seviyelerde (kapasite geliştirme de dahil) stratejik finansmanın ayrılmış ve/veya tahsis edilmiş olmasını ve bilhassa iş yerinde hayat boyu öğrenme kültürünü aşılacak için birçok paydaşın iş birliği yapmasını da (kilit alan 3: çok seviyeli/çok paydaşlı yönetim) içermektedir.

(ç) Kurumsal eş güdüme yönelik planlar hazırlanmaktadır. Güçlü bir ulusal vizyon yoluyla yerel ve bölgesel iş birliği ihtiyaçları ve özellikleri karşılanmakta ve dikkate alınmaktadır.

(d) Ulusal düzeyde üzerinde anlaşılan yaklaşım esnektir ve değişen beceri ihtiyaçlarına yanıt verebilme kabiliyetine sahiptir.

(e) Ulusal düzeyde üzerinde anlaşılan yaklaşım ve vizyon, yerel bağlamlara göre uyarlanan ortak bir dil kullanılarak kamuoyuyla paylaşılmakta ve bu ortak dil sayesinde karar alıcılar ile paydaşların arasındaki iletişimin yanı sıra genel kamuoyu ile de iletişim kurulmaktadır.

(f) Kapsamlı ve kapsayıcı bir izleme ve değerlendirme sistemi stratejisinin oluşturulmasıyla politikalar açısından yüksek eş güdüm ve verimlilik sağlanmaktadır (kilit alan 4: izleme ve değerlendirme).

(g) Politika ve stratejilerin birleştirilmesi ve yeni politika ve stratejilerin oluşturulmasında ilgili bütün kilit alanlar dikkate alınmaktadır.

3.1.2. Kilit alan 2: Hedef grupların belirlenmesine yönelik planlama stratejisi

3.1.2.1. Tanım

Beceri geliştirme yolları bakımından üzerinde anlaşılmış vizyonu destekleyecek, eş güdümlü ve uyumlu bir yaklaşımın sergilenmesi; hedef grupların tanımlanması ve belirlenmesine yönelik iyi bir planlama stratejisinin oluşturulmasını gerektirmektedir. Benimsenen strateji temelinde beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan belirli gruplar önceliklendirilebileceği gibi daha çeşitli ihtiyaç sahibi gruplarını hedefleyen daha genel kapsamlı bir yaklaşım da sergilenebilir; yahut bu iki yöntem bir arada da uygulanabilir.

Ulusal önceliklerin ve bu önceliklerle amaçlanan sosyoekonomik sonuçların tanımlanmasına yönelik olarak hedef gruplar belirlenirken, farklı olası yetişkin nüfuslar ve ihtiyaçları ile ilgili olarak kapsamlı ve entegre bilgi edinme ve inceleme çalışmaları gerçekleştirilmelidir. Bu tanımlama süreci resmi istatistikler/veri setleri ile desteklenerek olası hedef grupları oluşturan yetişkinlerin becerileri ve yetkinlikleri ile ilgili verilerin analiz edilmesine yönelik fırsatların sayısı artırılabilir. Olası hedef nüfusların ihtiyaçlarına yönelik bilgilerin analizi, mevcut ve sonraki iş gücü piyasası ihtiyaçlarını konu alan etkili beceri öngörü mekanizmaları ile bütünlüktenmektedir.

Geniş kapsamlı bilgi ihtiyaçlarının karşılanması bakımından bilinçli kararlar alınabilmesi için veri ve bilgi toplama çalışmalarına kilit paydaşların dahil edilmesine yönelik yöntem ve stratejiler oluşturulmalıdır. Uyumlu ve eş güdümlü bir yaklaşım kapsamında karar alma yetkisinin kamu ve özel sektör tarafındaki olası faydalanıcıları da içerebilecek paydaşlar arasında paylaştırılması, beceri geliştirme yollarının oluşturulmasını kolaylaştırmakta ve mümkün kılmaktadır.

3.1.2.2. Alanın önemi

Beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan nüfusun çeşitliliği, öncelikli grupların nasıl belirleneceği hususunu da içerecek biçimde net bir şekilde tanımlanan bir tespit stratejisinin oluşturulmasına duyulan ihtiyacı vurgulayan bir durumdur. Beceri düzeyi düşük yetişkinler iş gücü piyasasındaki statüleri (çalışan, işsiz, işten çıkarılma riski altında ve/veya faal durumda değil), sosyodemografik özellikleri (yaş grubu, cinsiyet, uyruk/vatandaşlık durumu/doğduğu ülke, ikamet veya göçmenlik durumu), beceri ihtiyaçları (temel sözel, sayısal ve dijital beceriler) veya eğitim durumları açısından farklı ihtiyaçlar ve özellikleri haiz, son derece

heterojen bir grup teşkil etmektedir.

Beceri geliştirmeye ihtiyaç duymaları olası olan bu heterojen yetişkin nüfus grubu içerisindeki farklı ve belirli hedef grupların tespiti, etkili beceri geliştirme yolları ortaya koymaya yönelik tasarım ve uygulama çalışmalarının daha doğru bir şekilde gerçekleştirilmesi için kritik öneme sahiptir. Kendilerine özgü ihtiyaçları bulunan bu hedef grupların belirlenmesi, bu gruplar için onlara özel politikalar üzerinden beceri geliştirme yollarına eşit erişim sağlanabilmesi açısından önemlidir. Sürdürülebilir öğrenim yollarının sunulması kapsamında beceri düzeyi düşük yetişkinlerin toplumda ve iş gücü piyasasında daha iyi yerlere gelebilmesi için gerekli becerilerle donatılmasının da temin edilmesi gereklidir.

3.1.2.3. *Kilit özellikler*

(a) Ulusal önceliklerin ve beklenen sosyoekonomik sonuçlarının tanımlanması amacıyla hedef grupların belirlenmesinde, farklı olası yetişkin nüfus grupları ile ilgili kapsamlı ve entegre bilgi toplama ve inceleme çalışmaları işgücü piyasası istihbaratını temel alan etkili beceri öngörü mekanizmalarıyla desteklenmektedir.

(b) Hedef grupların değişken doğasına uyum gösterebilmek adına, bu grupların belirlenmesinde esnek bir yaklaşım uygulanmaktadır.

(c) Belirli hedef gruplar, beceri geliştirme yollarına erişme konusunda karşılaşılabilecekleri engeller/belirli koşullara dayalı kısıtlamalar düşünülmüş olarak hesaba katılmaktadır.

(d) Öncelikli hedef grupların nitelik ve özelliklerinin belirlenmesine yönelik yaklaşım, mevcut kaynaklar ve ülke veya bölge bağlamının yanında beceri geliştirme ile ilişkili mevcut stratejiler de temel alınarak tasarlanacaktır.

(e) Beceri düzeyi düşük nüfusun boyutu gibi önemli konuları temel alan sayısal hedeflere bahsedilen tespit sürecinde yer verilebilir; ancak çarpıklık durumlarından kaçınmak için uygun karşı tedbirlerin alınması da düşünülmelidir.

(f) Tespit süreci esnasında iş gücü piyasası ve işveren ihtiyaçları da dikkate alınmaktadır.

(g) Başta beceri geliştirmeye en çok ihtiyaç duyanlar olmak üzere becerilerinin geliştirilmesinden fayda sağlayabilecek olası yetişkin nüfus grupları ile ilgili bilgilere erişilmesini ve bu bilgilerin toplanmasını sağlayan yeterli, güvenilir ve kapsamlı araçlar/teknolojiler/veri tabanları hem ulusal hem de diğer seviyelerde mevcuttur.

(h) Yeterli seviyedeki tarama metotları ve bu metotlarla ilgili belgeler ulusal düzeydeki kılavuzlar üzerinden sağlanmakta ve desteklenmektedir.

Dosya formatlarının uyumlaştırılmasıyla hizmetlerin bireysel ihtiyaçlara göre şekillendirilmesi sağlanmaktadır.

(ğ) Beceri geliştirmeden fayda sağlayabilecek grupların tespiti için ilgili veriler veri koruma düzenlemelerinin yapılmasının ardından sürekli olarak toplanmakta, paylaşılmakta, yaygınlaştırılmakta ve kullanılmaktadır (kilit alan 4: izleme ve değerlendirme).

(h) Kilit kamu ve özel sektör paydaşları ile sivil toplum örgütlerini de içeren sosyal ortaklar tespit ve beceri öngörme süreçlerinin ve ulusal seviyede düzenlenen veri toplama metodlarının bir parçası haline getirilmektedir. Güvenilir iş gücü piyasası bilgilerinden çıkarılan işaretler temelinde paydaş etkileşimini ve politika temelli tepkileri sağlayabilecek uygun kurumsal yapılar (aracı kuruluşlar, resmi veya gayri resmî yapılar, beceri kuruluşları), operasyonel süreçler (düzenleme, yönetim, mali ve mali olmayan teşvikler) ve bilgi paylaşım kanalları (çevrim içi veya çevrim dışı platformlar) mevcuttur.

(ı) Ülke bağlamına bağlı olmak kaydıyla, ulusal düzeyde sergilenen beceri geliştirme yaklaşımı, tespit ve iletişime yönelik faaliyetlerin bölgesel ve/veya yerel seviyelerde devreye alınıp geliştirilmesini de içermektedir (kilit alan 6: sosyal yardım). Uzun vadede eldeki tasarım, yetişkinler birbiriyle bağlantılı beceri geliştirme yollarından faydalanan zaman içinde değişen hedef gruplara göre uyarlanabilmektedir.

3.1.3. Kilit alan 3: Yönetişim (çok seviyeli/paydaşlı)

3.1.3.1. Tanım

Beceri geliştirme yolları bakımından sergilenecek eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımın merkezinde etkili yönetim mekanizmaları bulunmaktadır. Bu mekanizmalar, sorumlulukları kamu kuruluşları, sosyal ortaklar, sivil toplum ve etkili bir stratejiden fayda sağlayabilecek bireyler arasında paylaşılan ve herkes tarafından bir kamu değeri olarak görülen sürdürülebilir öğrenim yolları ortaya koymakla ilgili ortak vizyon temelinde oluşturulmaktadır.

Beceri geliştirme yolları kapsamındaki çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim, ulusal/bölgesel/yerel ve topluluk seviyelerinde (eylem, karar alma, takip, kalite güvencesi hususları bakımından), farklı sektörlerdeki olası ilgili aktörler, araçlar ve düzenlemeler (ör. mevzuat/politikalar), uygulamalar (ör. usuller, tedbirler, programlar, öğrenim fırsatları) ve süreçler (ör. eş güdüm mekanizmaları) üzerinden bütüncül bir şekilde tanımlanabilir.

Etkili bir yönetişimin ne şekilde olacağı ülkeden ülkeye farklılık gösterecektir; ancak sergilenecek stratejik yaklaşımda eğitim alanlar/faydalanıcılar dahil olmak üzere bütün paydaşların katılım göstermesi ve katkıda bulunmasına olanak tanınmalı ve ortak hedefler, sorumluluklar ve hesap verebilirlik hususları net biçimde tarif edilmelidir. Yönetişime dahil olan taraflar arasında ortak bir dil kullanımını da içeren etkili iletişim uygulamaları, sağlanan bilgi, destek ve geri bildirimin yayılmasına yardımcı olacaktır. Stratejik liderlik esas öneme sahiptir ve eş güdüm bir veya daha fazla kuruluş üzerinden sağlanabilir.

3.1.3.2. Alanın önemi

Beceri geliştirme yolları yönteminin uygulanmasında sergilenecek çok seviyeli/çok paydaşlı, eş güdümlü ve uyumlu yaklaşım, çeşitli yetişkin faydalanıcılara/eğitim alanlara ulaşabilmek ve onların geniş kapsamlı olası ihtiyaçlarını karşılayabilmek için (eğitim, öğretim, istihdam ve sosyal hizmet sektörlerindeki) paydaşların verimli biçimde koordine edilmesini gerektirmektedir.

Bu şekilde sağlanan yönetim sayesinde farklı öğrenim yollarına daha geniş kapsamlı bir erişim sağlanabilmekte ve iş gücü piyasasından uzak kalmış yahut hayat boyu öğrenme vizyonuna sahip bir topluma tam katılım gösterme konusunda sorun yaşamaları nedeniyle en hassas durumda olan kişiler dahi güçlendirilebilmektedir. Birçok paydaşın farklı seviyelerde ve farklı sistem alanlarına anlamlı bir katılım göstermesi, bütün paydaşlara değer verildiğinin ve sundukları katkıların takdir edildiğinin bir göstergesi olacaktır. Çeşitli topluluk ortaklarının da süreçlere katılımının sağlanabilmesi için kapasite geliştirme stratejilerinin oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

3.1.3.3. Kilit özellikler

(a) Mevcut rollere göre uyarlanırken ilgili sistemin içerdiği mevcut güçlü yanlardan ve bütünleyici nitelikteki çalışmalardan fayda sağlayabilecek bir çatı çerçevenin/stratejinin belirlenmesiyle etkili bir eş güdüm sağlanabilmektedir. Strateji/karar alma düzeyinin içerdiği diğer alanlar ile olan bağlantılar net şekilde gösterilmektedir (kilit alan 1: yetişkinlere

yönelik beceri geliştirme yollarıyla ilgili entegre yaklaşım; kilit alan 4: izleme ve değerlendirme; ve kilit alan 2: hedef grupların belirlenmesine yönelik planlama stratejisi).

(b) Yönetişim yapıları ülkedeki kurumsal bağlamı yansıtmalıdır. Bazı durumlarda politika belirleme ve uygulama düzeyleri için ayrı yönetim mekanizmalarının kurulması daha uygun olabilecektir. Bu, ulusal ve yerel bağlamlara göre belirlenecek bir konudur.

(c) Kilit aktörlerin (bireyler, gruplar/kurumlar, ağlar, kamu ve özel sektör) farklı seviyelerdeki rol ve sorumlulukları karar alma, uygulama, denetim, danışma, takip ve izleme görevlerine göre tanımlanmış ve paylaştırılmıştır. Stratejik liderliği üstlenecek taraf belirlenmiştir ve eş güdüm bir veya daha fazla kuruluş üzerinden sağlanmaktadır.

(ç) Faydalanıcıların temsilcileri dahil olmak üzere kilit paydaşlar programlama, inovasyon, tedbirler, değerlendirmeler ve geri bildirim sağlama gibi beceri geliştirmeye ilişkin uygulama ve süreçlere proaktif bir şekilde dahil edilmiştir (kilit alan 2: hedef grupların belirlenmesine yönelik planlama stratejisi).

(d) Yönetişime dahil olan taraflar arasında ortak bir dil kullanımını da içeren etkili iletişim uygulamaları, sağlanan bilgi, destek ve geri bildirim yayılmasına yardımcı olacaktır. Stratejik liderlik esas öneme sahiptir ve eş güdüm bir veya daha fazla kuruluş üzerinden sağlanabilir.

(e) Politikalar arasında uyumu en üst düzeye çıkaracak ve etkili ortaklıklar kurulmasını teşvik edecek ortak anlayış ve yaklaşımları mümkün kılmak üzere paydaşların ve kurumların kapasiteleri ve (ör. karar verme, harcama, teknik kapasiteler vb. konulardaki) hesap verebilirlik durumları iyileştirilmektedir.

(f) Geleneksel ve geleneksel olmayan paydaşlar, yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarının önemi konusunda bilinçlendirilmektedir.

(g) Beceri geliştirme yolları bağlamında yönetim hususu ele alınarak yerel/topluluk düzeyinin oynadığı stratejik rol vurgulanmaktadır. Üzerinde anlaşılan stratejinin yerel/topluluk düzeyinde tesirli olmasının sağlanmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

(ğ) Kilit öneme sahip araçlar/kaynaklar (ör. anlaşmalar, kılavuzlar, çerçeveler, değerlendirme araçları, veri tabanları, erişimi artırmaya yönelik web portalları, önceki öğrenimlere yönelik değerlendirmeler) mümkün mertebe iş birliği içerisinde hazırlanmakta ve (kanunlar/mevzuat düzenlemeleri yoluyla) resmi olarak onaylanmaktadır.

(h) Kilit öneme sahip bütün alanlar Çok Seviyeli/Çok Paydaşlı Yönetişim başlıklı 3. kilit alan kapsamında belirlenmekte, gözetilmekte, koordine edilmekte ve yönetilmektedir.

3.1.4. Kilit alan 4: İzleme ve değerlendirme

3.1.4.1. Tanım

Bir beceri geliştirme yolları stratejisinin oluşturulması ve uygulanmasındaki ilerleme durumunun sistematik biçimde ölçülmesi, izleme ve değerlendirmeyi teşkil etmektedir. İzleme ve değerlendirme sayesinde olası sorunlar vakitlice tespit edilip gerekli hallerde politika uygulamalarının ve bu uygulamaların etkililiğinin iyileştirilmesine yönelik düzeltici eylemlerde bulunulabilmektedir.

Bu bağlam içerisinde, izleme ve değerlendirme iki ana seviyede işletilmektedir. Bu yaklaşım, içerisinde izleme ve değerlendirme hususlarının ele alınması gereken bütün alanlar (destek, uygulama, hizmet sunumu, programlar, girişimler vb.) ile kesişim halindedir. İzleme ve değerlendirme aynı zamanda geniş bir kapsama sahiptir ve hedef grupların belirlenmesine yönelik stratejilerin planlanması ve tasarımı ile ilişkili olduğu gibi entegre bir beceri geliştirme yolları yaklaşımının sergilenmesinde kilit öneme sahip olan bileşenlerden biridir. İzleme ve değerlendirme yapılmaksızın sistemlerin geliştirilmesine yönelik tutarlı ve sürekli bir geri bildirim sağlanması ve bu sistemlerin paydaşlar ve faydalanıcılar karşısındaki hesap verebilirliğinin temin edilmesi düşünülemez.

Yapılan çalışmaların etkililiğinin değerlendirilebilmesi için beceri geliştirme politikaları, sistemleri ve müdahalelerinin kullanımı ve etkililiği ile ilgili verilerin toplanması, analiz edilmesi ve değerlendirilmesi gereklidir. Bu kapsamda toplanacak veriler arasında girdiler (kaynak yatırımları), süreçler/faaliyetler (programın ne işe yaradığı), çıktılar (neyin doğrudan üretildiği/sağlandığı ve kimin buna katılım gösterdiği), sonuçlar (bireyler veya kurumlar düzeyinde ne gibi somut değişikliklerin tespit edilebildiği) ve etkiler (programın beklenen sonuçları sağlamada ne derece başarılı olduğu) konularındaki bilgiler bulunmaktadır. İzleme çalışmaları aynı zamanda planlama, hesap verebilirlik, uygulama ve kurumsal güçlendirme gibi daha geniş amaçlara da hizmet edebilecek bir değerlendirme sisteminin kurulmasını da gerektirmektedir.

3.1.4.2. Alanın önemi

Sistematik ve sürdürülebilir bir izleme ve değerlendirmenin gerçekleştirilmesi, etkililiği garanti etmek adına birçok politika alanı ve paydaşı bir araya getiren, eş güdümlü ve uyumlu bir beceri geliştirme yolları politika yaklaşımını ortaya koymak için elzemdir.

İzleme ve değerlendirme, beceri geliştirme yollarına yönelik politikalar

ve stratejilerin birçok boyutunun geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu boyutlara örnek olarak stratejik hedeflerin belirlenmesi, hizmetlerin planlanması, programların oluşturulması, hizmet sunumundaki eksikliklerin tespiti, sunulan hizmetler ile profesyonel danışmanların eğitim ihtiyaçları arasındaki tutarlılığın sağlanması ve hizmet sunumunda kaynaklar ve yatırımların en uygun şekilde kullanılması verilebilir. İzleme ve değerlendirme kapsamında ayrıca hesap verebilirlik ile ilgili hususlar da ele alınmakta, en iyi uygulamaların tespiti ve yaygınlaştırılması desteklenmekte ve uygulama esnasında olası sorunların vakitlice tespit edilmesi sağlanmaktadır.

3.1.4.3. Kilit özellikler

(a) Geniş kapsamlı bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulması için bir ülkede tasarlanan ve uygulanan entegre beceri geliştirme politikalarının ana özellikleri dikkate alınmalıdır. Örneğin, değerlendirme amacıyla analizi gerçekleştirilecek verilerin ilgili bağlama göre (farklı bölgelerdeki iş gücü piyasası dinamikleri) yorumlanması gerekmektedir.

(b) Kapsayıcı bir izleme ve değerlendirme yaklaşımı ortaya koymak için, beceri geliştirme yolları kapsamındaki müdahaleler ve politikaların etkililiğini garantileyecek geniş kapsamlı ve entegre bir veri toplama sistemi temelinde hareket edilmesi gereklidir. Ülkeler ve sistemler içerisinde her seviyede kullanılan veri toplama sistemleri ile göstergelerin birbiriyle uyumlaştırılması elzemdir. İlgili bütün alanları kapsayan bir izleme ve değerlendirme sisteminde aynı zamanda kullanıcıların görüşlerine de yer verilmeli, kullanıcıların kişisel özellikleri ve ihtiyaçları hakkında bilgi toplanmalı ve gelecekteki trendler ve ihtiyaçlar hakkında bilgi sağlanmalı ve öngörüle bulunulmalıdır.

(c) Yapılan değerlendirmelerin sürekliliğinin yanında *uygulama sonrası dönemi de kapsayarak* hem sosyal hem de ekonomik etkiler hakkında veri ve bilgi sağlayabilmesi önem arz etmektedir. Değerlendirmelerin yalnızca kısa vadeli çıktılardan ziyade ara dönem sonuçları ve nihai sonuçları da yakalayabilmesi için yapılan değerlendirme çalışmalarında yeterli zaman sağlanmaktadır.

(ç) İzleme ve değerlendirme sistemi ile ilgili göstergeler, beceri geliştirme politikalarının tasarım aşamasını yönlendirmektedir.

(d) Göstergeler ile beceri geliştirme politikalarının bireylere ve hükümetlere yüklenen maliyetler ve sağlanan faydalar bakımından eğitim, öğretim, istihdam ve diğer sosyal alanlardaki doğrudan ve dolaylı etkileri değerlendirilmektedir.

(e) İyi uygulamaların değerlendirilmesi ve başarı durumlarıyla ilgili kanıtlar

sunulması, bu uygulamaların aktarımı ve yaygınlaştırılması bakımından kilit öneme sahip olan faktörlerin tespitini sağlamaktadır. Böylelikle neyin hangi koşullar altında işe yaradığı ile ilgili bilgiler kamu erişimine açık ve kullanıcı dostu veri tabanları üzerinden doğru şekilde paylaşılabilen ve yaygınlaştırılabilir. İyi uygulamaların tespiti ve derlenmesine yönelik net bir yaklaşım belirlenmesi gerekmektedir.

(f) Geniş kapsamlı izleme ve değerlendirme sistemi kalite güvence sistemleri tarafından desteklenmektedir ve bu sistemler ile bağlantılı hale getirilmiştir. Bu kapsamda ilgili süreçlere dahil olan sistemler ve paydaşların hesaba katılması gereklidir. Uygun paydaşların süreçlere dahil edilmesi etkili bir veri toplama çalışması yapılmasını kolaylaştıracak gibi düşük yanıt oranları ve veri duyarlılığı gibi sıkıntılara çözüm de sunabilecektir. İyi bir iletişim stratejisinin belirlenmesiyle, yapılacak değerlendirmelerin ilkeleri ve bu kapsamda izlenecek süreçleri konu alan beceri geliştirme politikalarının uygulanmasına dahil olan taraflara bilgi sağlanarak katılımları temin edilebilir. Veri toplamadan sorumlu olanların doğru verilere sahip olunmasının önemi konusundaki bilinci artırılırken, izleme ve değerlendirme sonuçlarının farklı seviyelerde (ulusal, bölgesel ve yerel) paylaşılması, paydaşların katılımını ve yapılan çalışmalarını sahiplenmelerini sağlayabilir.

(g) Etkili ve sürdürülebilir izleme ve değerlendirme sistemleri, hem insan kaynağının hem de mali kaynakların uygun kullanımı ile desteklenmektedir. Bu kapsamda ilgili meslek erbabı ve politika belirleyiciler için verilerin nasıl yorumlanacağı hususu da dahil olmak üzere izleme ve değerlendirme konularında kapasite gelişimi ve doğru eğitim ve desteğin sağlanması gerekebilir. Uygun bağlamlarda/durumlarda izleme ve değerlendirme çalışmalarının profesyonel biçimde gerçekleştirilmesinin sağlanması ve veri toplama ve değerlendirmede bağımsız harici kuruluşlardan faydalanılması söz konusu olabilir.

3.1.5. Kilit alan 5: Mali ve mali olmayan destek

3.1.5.1. Tanım

Beceri geliştirme yolları bağlamında, mali destek tedbirleri ile eğitim ve öğretim maliyetlerini ya doğrudan bireyler yahut beceri düzeyi düşük çalışanlarına eğitim sağlayan şirketler için azaltarak beceri düzeyi düşük yetişkinlerin eğitim ve öğretime katılımının artırılması amaçlanmaktadır. Ülkeler eğitim ve öğretime katılımı ve eğitim ve öğretim sunumunu artırmak üzere ortak sandıktan alınabilecek hibeler, vergi teşvikleri, diğer hibeler/eğitim çekirleri/eğitim hesapları, krediler ve ücretli eğitim izni gibi

çeşitli finansman araçlarını uygulamaya koymuştur.

Mali araçların yanı sıra bilgi, tavsiye ve rehberlik, öğrenmenin faydalarıyla ilgili farkındalığın artırılması, ihtiyaçlara göre kurgulanmış eğitimlerin verilmesi ve/veya kurumsal kapasitelerin güçlendirilmesine yönelik ortaklıkların teşvik edilmesi gibi mali olmayan destekler de sunulabilmektedir (ayrıca bkz. kilit alan 7: hayat boyu rehberlik sistemi).

3.1.5.2. Alanın önemi

Eurostat Yetişkin eğitimi araştırmasından (YEA) alınan verilerden görülebileceği gibi, yetişkinlerin eğitim ve öğretime katılmasının önündeki en önemli engellerden biri mali sıkıntılardır. Sürekli mesleki eğitim anketi (CVTS) verilerine göre, yüksek maliyetler aynı zamanda şirketlerin sürekli mesleki eğitim sağlamasını güçleştiren önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Mali destek hedeflerinin iyi belirlenmesi, finansman konusundaki engellerin aşılmasına ve beceri düzeyi düşük yetişkinlerin eğitim ve öğretime katılmasını sağlamaya yardımcı olabileceği gibi işverenleri de (beceri düzeyi düşük) çalışanlarının eğitimine daha fazla yatırım yapmaya teşvik edebilir.

YEA'da ayrıca yetişkinlerin eğitim ve öğretime katılmasının önündeki kilit öneme sahip asıl engelin bireylerin ailelerine karşı olan sorumlulukları ve eğitim ve iş programlarının çakışması sebepleriyle ortaya çıkan zaman yetersizliği olduğuna da işaret edilmektedir. İyi tasarlanmış ücretli eğitim izni yoluyla hem zaman hem de finans kısıtlamalarının üstesinden gelinebilir ve beceri düzeyi düşük yetişkinler eğitim ve öğretime katılmaya teşvik edebilir.

Daha geniş kapsamlı ekonomik, sosyal ve eğitimsel bağlamlara göre finansman araçları başarılı veya başarısız olabilmektedir. Ancak sürekli mesleki eğitime/yetişkin eğitime katılımın ve bu eğitimlerin sunulmasının önündeki mali engellere ek olarak farklı engelleri de ele alan daha geniş kapsamlı bir yaklaşım sergilenmeden bu araçlar başarı sağlayamayabilir. Mali araçlar mali olmayan destekler ile bütünlenmelidir.

3.1.5.3. Kilit özellikler

(a) Uygun finansman seviyesi sağlanmaktadır. Beceri geliştirme yolları ile ilgili maliyetler kamu yetkili makamları, işverenler, bireyler ve ilgili diğer paydaşlar (ör. sosyal ortaklar, STK'lar) arasında uygun şekilde paylaştırılmıştır. Devletler/kamu yetkili makamları, eğitim ve öğretimin parasal maliyetini karşılamakta zorluk çekenlerin desteklenmesi bakımından sağlam taahhütlerde bulunmakta ve önemli bir rol oynamaktadır.

(b) AB bünyesinde sağlanan kaynaklardan faydalanan kişiler bu kaynaklara fazla bağımlı kalmadan en iyi şekilde kullanmaktadır. Finansmanın sürdürülebilirliğini temin etmek adına ulusal kaynakların kullanılmasını sağlayan uygun finansman mekanizmaları mevcuttur.

(c) Şahıslar ve şirketlere yönelik mevcut mali ve mali olmayan destek tedbirleri gözden geçirilerek bu tedbirlerin beceri düzeyi düşük yetişkinlere ulaşma bakımından etkililikleri ve verimlilikleri değerlendirilmektedir.

(ç) Yukarıda sıralanan maddelere göre, yeni mali ve mali olmayan tedbirlerin uygulamaya konulmasına ve/veya mevcut tedbirlerde değişikliğe gidilmesine ihtiyaç olup olmadığının değerlendirildiği söylenebilir.

(d) Kullanılan uygun finansman araçları şunlardır:

(i) Bireylere yönelik olarak; hibeler, eğitim çekleri/eğitim hesapları, sübvansiyonlu ve gelir durumuna bağlı krediler, daha yüksek yeterlilikler kazanmaya yetecek uzunlukta ücretli eğitim izinleri;

(ii) Şirketlere yönelik olarak; ortak sandıktan alınabilecek hibeler, vergi teşvikleri, diğer hibe ve geri ödeme düzenlemeleri.

(e) Mali araçlar beceri düzeyi düşük yetişkinleri etkili bir şekilde hedefleyecek şekilde ve dikkatlice tasarlanmaktadır:

(i) Beceri düzeyi düşük yetişkinlere ve bu durumdaki çalışanlarına eğitim sağlayan işverenlere daha yüksek meblağlarda devlet desteği verilmesi ve finansman önceliği tanınması gibi öncelikli davranışlar finansman mekanizmalarının temel unsurlarından biridir;

(ii) Sağlanan devlet desteği miktarı yeterlidir/caziptir ve bu kapsamda eğitim ve öğretimin doğrudan ve dolaylı maliyetleri dikkate alınmaktadır;

(iii) Başta gelir düzeyi düşük seviyede olan bireyler olmak üzere ciddi likidite kısıtlamalarıyla karşı karşıya olanlar için doğrudan ve yeterli mali destek sağlanmaktadır;

(iv) Gruplar ve eğitim-öğretim türü ile ilgili uygunluk kriterleri, beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan çeşitli grupları hedef alacak şekilde belirlenmektedir;

(v) Mali araçların tamamlayıcı nitelikte olması sağlanmaktadır;

(vi) Mali araçların içerebileceği yüksek idari iş yükü, dara kayıpları gibi dezavantajlar bu mali araçların tasarımı ve uygulamasında dikkate alınmaktadır.

(f) Mali araçlar uygun mali olmayan destekler ile bir arada uygulanmaktadır.

Mali olmayan bu desteklere örnek olarak mali aracın mevcudiyeti hakkında bilgi sağlanması, aracın nasıl kullanılacağı hakkında şirketlere tavsiye ve bireylere destek sağlanması, halkla ilişkiler çalışmaları ve

pazarlama tedbirleri gibi yollarla öğrenimin faydaları hakkındaki farkındalığın artırılması, eğitim sunumunun ihtiyaçlara göre kurgulanması, şirketlere danışmanlık hizmetlerinin sunulması ve kalite güvencesinin sağlanması verilebilir (ayrıca bkz: kilit alan 7: hayat boyu rehberlik sistemi).

(g) Şirketlerin mali araçlar ve bu araçlarla birlikte uygulanan mali olmayan desteklerin tasarımına doğrudan katılım göstermesi sağlanarak beceri düzeyi düşük çalışanlarına eğitim sağlamaları için nelerin onları teşvik edeceği tespit edilmektedir. İşverenlerin çalışanlarının becerilerine yatırım yapmalarından sağlayacakları faydalar ile ilgili farkındalıklarının artırılması yoluyla katılımları kolaylaştırılabilmektedir.

(ğ) KOBİ'ler finansman desteğinden daha düşük seviyelerde faydalanabileceğinden kendilerine özel önem gösterilmekte ve destek sağlanmaktadır. KOBİ'ler için finansman olanakları ile ilgili bilgi ve kılavuzluk sağlayan bir destek sistemi mevcuttur, KOBİ'lerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik danışmanlık hizmetleri ve finansman olanakları için yapılacak başvurularda idari destek sağlanmaktadır, KOBİ'lerin eğitim kapasitesini artırmak üzere ortaklıklar/ağlar oluşturulması ve kaynakların bir araya getirilmesi teşvik edilmektedir ve KOBİ'lerin kendine özgü ihtiyaç ve kısıtlarına uyum sağlamak adına yenilikçi öğrenim yaklaşımları uygulanmaktadır (ör. iş yerinde yeni görevlerin öğretilmesi için özel olarak görevlendirilen eğitmenlerin kullanılması, kişinin kendi eğitimini programlaması veya uzaktan eğitim).

(h) Finansman kaynakları ile farklı öğrenim amaçları için kaynak tahsisinde bulunarak finansman sağlayan kuruluşlar arasında eş güdüm sağlanarak kaynakların daha verimli kullanılması temin edilmektedir. Kaynakların tahsisi ile mali desteğin nihai faydalanıcıya ulaşması arasında uzun zaman boşlukları olmasının önüne geçmek adına mali destek tedbirlerinin stratejik planlaması ve uygulamasına dahil olan aktörler arasında eş güdüm sağlanmakta ve sürdürülmektedir.

(ı) İzleme ve değerlendirmeye yönelik düzenlemeler yapılmıştır (kilit alan 4: izleme ve değerlendirme). Yalnızca kısa anket formları ve memnuniyet anketlerinin kullanılmadığı, doğru göstergeleri ve iyi uygulamaların kapsamlı biçimde analiz edilmesini temel alan, daha derinlikli ve sistematik izleme ve değerlendirme çalışmaları ile mali kaynakların nasıl en etkili ve verimli şekilde tahsis edileceği/kullanılacağı daha kolay anlaşılabilir. Destek tedbirlerinin beklenen etkiyi göstermediği durumlarda düzeltici eylemler uygulanmaktadır. Başarılı ve etkili uygulamalar tespit edilmekte ve bu uygulamaların geliştirilip yaygınlaştırılmasının teşvik edilmesi için finansman sağlanmaktadır. Kısa vadeli projeler sonucunda ortaya konulan iyi

uygulamalar ve yenilikler yaygın finansman mekanizmaları yoluyla sürdürülmektedir.

3.1.6. Kilit alan 6: İletişim tedbirleri

3.1.6.1. Tanım

İletişim tedbirleri kapsamında, sunulan hizmetlerden haberdar olmayan yahut bu hizmetlere normal yollardan erişimi kısıtlı olan bireylere odaklanılmaktadır. Beceri geliştirme bağlamında bu tedbirler arasında eğitim, öğretim, istihdam ve sosyal yardıma yönelik standart hizmet ve tedbirlerin erişimi/kapsamı dışında kalan bireylerin takip edilmesi, onlarla iletişim kurulması, süreçlere dahil edilmesi, öğrenimlerinin ve iş gücü piyasasına (yeniden) katılımlarının desteklenmesi bulunmaktadır.

Yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesi bakımından temel öneme sahip tedbirlere örnek olarak, özel olarak bu konuda eğitim almış personel üzerinden esnek rehberlik hizmetlerinin ve koşullara göre düzenlenmiş öğrenim faaliyetlerinin sağlanması verilebilir. Sunulan eğitimlere erişimi iletişim yoluyla artırmada sıklıkla uygulanan yöntemler arasında bilinçlendirme çalışmaları, topluluk temellilik, özel olarak uzaktan eğitim için hazırlanmış araçların kullanımı, yoğun rehberlik ve koşullara göre uyarlanan öğrenim metodolojilerinin uygulanması bulunmaktadır.

3.1.6.2. Alanın önemi

Belirli bir yaş sınırının (genellikle 25) üzerindeki gençler çoğunlukla eğitim ve gençlik politikalarının kapsamı dışında kalmaktadır. İş gücü piyasası içerisinde uzun süre faaliyet göstermemeleri halinde kamu istihdam hizmetleri altındaki tedbirlerden de faydalanamamaktadırlar. Belirli bir süreden sonra, işsiz yetişkinler kendilerine sağlanan sosyal desteği tüketmekte ve 'problemlili' yahut çözümsüz vakalar olarak değerlendirilebilmektedir. Sınır dışı edilme yahut ülkelerine iade edilme korkusu, gönüllü olarak kamu desteğinden faydalanmak isteyen birçok sığınmacı ve üçüncü ülkelerden gelen göçmenler için önemli bir engel teşkil etmektedir. Sıklıkla bu kişilerin izlenilmesi durdurulmakta ve mevcut aktivasyon politikalarının ve standart pasif sosyal yardım desteklerinin kapsamı dışında kalmaktadırlar. Bilgi eksikliği ve motivasyon kaybı nedeniyle, bu durumda olan kişilerin birçoğu yetkinliklerinin tanınması ve doğrulanması için gönüllü adımlar atmamakta ve eğitim çözümleri aramamaktadır. Bu ve benzeri hassas konumdaki diğer kişilerin sorunlarına çözüm bulmak üzere kamu yetkili makamlarının etkili iletişim hizmetleri üzerinden bu kişileri takip etmesi, iş gücü piyasasına tekrar dahil

etmesi ve desteklemesi gerekmektedir.

3.1.6.3. Kilit özellikler

(a) İletişim ve destek faaliyetlerinde uzmanlık sahibi, hassas konumdaki ve sıklıkla kenara atılan grupların karmaşık ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetine sahip, eğitilmiş ve özel olarak bu iş için görevlendirilmiş personel mevcuttur.

(b) Kilit konumdaki karar mercileri iletişim ve destek çalışmalarının bireyler ve toplum açısından önemini vurgulamakta ve bu konudaki farkındalığı artırmaktadır.

(c) Rehberlik ve iletişim hizmetleri iyi bir şekilde koordine edilmekte ve beceri geliştirme ve yetişkinlerin eğitimi konulu politikalarda bu hususlara kesinlikle yer verilmektedir. Bu konulardaki eylemler tercihen siyasi kuvvetlerin tarafı olduğu ulusal anlaşmalar (ulusal stratejiler, bütçeler) kapsamında belirlenmektedir.

(ç) Merkezi yönetim tarafından sağlanan finansman, teknik destek ve izleme faaliyetleri, yerel/bölgesel kapsamlı çalışmaların yönetimi ve uygulaması ile tam bir koordinasyon halinde gerçekleştirilmektedir. Belediyeler, yerel ölçekteki iş ve işçi bulma kuruluşları veya bölgesel tek durak hizmet noktaları ilgili işlemleri yönetebilir ve yereldeki paydaşların çalışmalarının koordinasyonunu sağlayabilirler.

(d) İletişim ve destek faaliyetlerinin izleme ve değerlendirmesi gerçekleştirilerek bu faaliyetlerin ulusal seviyede yaygınlaştırılmasını sağlamak üzere başarı sağlayan faktörler ve uyum stratejileri tespit edilmektedir.

(e) İletişim ve desteğin merkezinde kullanıcılar bulunmakta ve bireylerin bağımsızlık kazanması ve öğrenim ve çalışma hayatına katılmaya hazırlanmasına odaklanılmaktadır.

(f) Sunulan hizmetlerde etik standartlar gözetilmekte, kişisel bilgiler nihai olarak kullanıcıların sahipliğinde ve kontrolünde tutulmaktadır.

(g) Faydalanıcıların okullar, sosyal güvenlik kurumları, kamu istihdam hizmeti kuruluşları ve STK'lar gibi farklı hizmet kuruluşları bünyesinde tutulan kayıtları paylaşılarak destek ihtiyacı bulunan bireylerin tespiti, takibi ve kendileriyle iletişim kurulması sağlanmaktadır. Bunun için kişisel verilerin işlenmesinde, sicillerin güncellenmesinde ve vaka yönetiminde etik kuralları gözetilmelidir.

(ğ) Mevcut hizmetlerin duyurulmasında kamuya açık çağrılar ve çevrim içi bilgi sunumundan faydalanılmakla beraber bu yöntemler yeterli olmamakta ve tamamlayıcı tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir.

(h) Akran gruplarına, topluluklara ve ailelere erişmek açısından saha

çalışmalarının yapılması temel önem arz etmektedir. Saha çalışmaları yapılması için eğitimli personelden faydalanılması ve bu çalışmaların yerel yetkili makamlar ve STK'lar ile işbirliği içerisinde daha iyi bir şekilde kurgulanması gereklidir.

(i) İletişim ve destek tedbirleri akran çalışmaları ve topluluk/sosyal ekonomi girişimleri ile desteklenmektedir.

(ii) Gençlerin farkındalık artırma ve mentörlük sağlama yoluyla eğitime tekrar katılmalarında rol modeller bir motivasyon kaynağı olarak kullanılmaktadır.

(j) Sivil dernekler ve sosyal ortakların yardımıyla yasa dışı koşullar altında çalışan yahut mevcut fırsatlar konusunda bilgi sahibi olmayan kişilerin farkındalığını artırmaya yönelik saha ziyaretleri gerçekleştirilmektedir.

(k) Aktivasyon hizmetlerinin yalnızca kamu istihdam hizmeti kuruluşları tarafından sağlandığı hallerde, ya kayıt yükümlülüğü ortadan kaldırılmalı yahut iletişim ve destek faaliyetleri esnasında bu kayıt yükümlülüğü ile ilgili farkındalık artırılmalıdır.

(l) Kariyer rehberliği ve danışmanlık konuları dahil olmak üzere kişiselleştirilmiş kariyer desteği sağlanmaktadır. Bu kapsamda değerlendirmeler (beceri, tutumlar, hedefler bakımından), motivasyon artırmaya yönelik çabalar, bireysel eğitim/mentörlük ve tercihlerin netleştirilmesi ve kariyer planlaması yapılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

(m) Fiziksel ve ruhsal sağlık durumunun teşhisi ve desteklenmesini içeren bütüncül süreçlerin uygulanması, bahse konu bireylerin birçoğunun hassas bir konumda olması sebebiyle önem arz etmektedir. Disiplinler arası çalışmalar yürütebilecek ve gerekli durumlarda mali durum, konut edinme ve entegrasyon konularında destek sağlayabilecek ekipler oluşturulmalıdır.

(n) Doğrulama/tanınma sistemleri ve esnek öğrenim seçenekleri ile eş güdümlü bir uygulama yapılması, çalışmaların etkililiğini artırmaktadır. Faydalanıcı bireylere ait kişisel portfolyolar oluşturularak ilerlemelerine katkıda bulunulabilir.

(o) Eğitimler genellikle dinamik nitelikte olmakta, anlaşılır bir dil kullanılarak sağlanmakta ve eğitim alanların kişisel özellikleri ve uygunluk durumu gözetilerek düzenlenmektedir. Standart eğitim veya istihdam edilebilirlik tedbirlerinin uygulanmasından önce bireylerin çalışmaya ve eğitim almaya hazır olması sağlanmalıdır.

(ö) Alternatif yaklaşımların geliştirilmesinde hedef grubun görüşlerinin, bilgi birikiminin ve anlayışlarının dikkate alınması, öğrenim fırsatlarının etkililiği ve kalitesinin yanında olası faydalanıcılar nezdindeki cazibesini de

artırmaktadır.

3.1.7. Kilit alan 7: Hayat boyu rehberlik sistemi

3.1.7.1. Tanım

Avrupa Birliği Konseyi'nin 2008 tarihli bir kararında (Avrupa Birliği Konseyi, 2008) hayat boyu rehberlik, her yaştan ve her durumdaki vatandaşın kendi kapasiteleri, yetkinlikleri ve ilgi alanlarını görmesini, eğitim, öğrenim ve meslekleri ile ilgili kararlar almasını ve eğitim, iş ve diğer bağlamlarda kendi yolunu çizmesini sağlayan ve sürekli devam eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda bilgi paylaşımı, danışmanlık, yetkinlik değerlendirmesi, iş ve eğitim bağlamlarında destek ve karar alma ve kariyer yönetimi becerilerinin öğretimi ile ilgili faaliyetler bulunmaktadır. Hayat boyu rehberlik okullarda, eğitim hizmeti sağlayıcıları üzerinden, iş bulma merkezlerinde, iş yerlerinde/işletmelerde, topluluk merkezlerinde yahut başka ortam ve bağlamlarda sağlanabilmektedir. Rehberlik servisleri üzerinden ilgili bireylerin başka hizmetlere ve uzmanlara sevk edilmesi de sağlanabilmektedir.

3.1.7.2. Alanın önemi

Avrupa hayat boyu rehberlik politikaları ve sistemleri geliştirme kılavuzunda (Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politikası Ağı-ELGPN, 2015) hayat boyu rehberlik sayesinde kariyer ile ilişkili karar alma, kariyer fırsatlarını fark etme, iş ve öğrenim alanlarındaki geçiş dönemlerini yönetme ve genel olarak kişisel ihtiyaçlar, potansiyeller ve ilgi alanlarıyla ilgili öz farkındalığı artırma bakımından bireylerin kapasitelerinin gelişiminin sağlandığına vurguda bulunmaktadır. Hayat boyu rehberlik, birey seviyesinde, insan kaynağı oluşturma, eğitime katılım gösterme, ağ kurma kapasitesi, başarılı bir şekilde iş arama ve iş ortamlarına uyum gösterme açısından etkiler sağlamaktadır. Bu rehberlik yaklaşımı aynı zamanda aşağıda sıralanan alanlarda bir dizi kamu politikası hedef ve çıktılarına ulaşılmasına da katkı sağlamaktadır:

- (a) Eğitim ve öğrenim: katılım, devamlılık, performans ve geçişler;
- (b) İş gücü piyasası: katılım, istihdam, işe devamlılık, ortalama gelir, iş gücü piyasası düzenlemeleri, hareketlilik, sosyal yardım maliyetlerinin azaltılması ve iş gücü becerilerinin geliştirilmesi;
- (c) Sosyal kapsayıcılık: sosyoekonomik entegrasyon, uzun vadeli işsizliğin, yoksulluğun, sosyal dışlayıcılığın azaltılması ve eşitlikçiliğin teşvik edilmesi (toplumsal cinsiyet, etnik köken, özel eğitim ihtiyaçları ve sosyal arka plan bakımından);

(ç) Ekonomik kalkınma: iş gücüne katılım, üretkenlik, düşük beceri düzeyi nedeniyle ortaya çıkan uyumsuzluklar;

(d) 13 numaralı kılavuzda hayat boyu rehberliğin aşağıdaki özellikleri vurgulanarak yetişkin eğitimi ve beceri geliştirme bakımından öneminden bahsedilmektedir:

(i) Hayat boyu öğrenme, yetişkin eğitime olan talebin artırılması, bilgi paylaşımı ve danışmanlık, iletişim ve destek stratejilerinin ortaya konulması ve yetişkinlerin farkındalığının ve motivasyonunun artırılması bakımından rehberlik temel önem arz etmektedir;

(ii) Rehberlik beceri doğrulama, tanıma ve esnek öğrenim fırsatları ile ilgili süreçleri şekillendirip uygulanmalarını desteklediği gibi aynı zamanda ilgili paydaşlar nezdinde hizmet faydalanıcılarının haklarının savunulmasını da sağlar;

(iii) Rehberlik sayesinde birçok yetişkin bireyin yeni öğrenme bağlamlarında ve hızla değişen iş ve çalışma dünyasında yolunu bulmasını mümkün kılan uzman desteği sağlanmaktadır;

(iv) Rehberlik, olumsuz eğitim deneyimleri yaşamış olabilen ve çok farklı özelliklere sahip yetişkinlerin sorunlarına çözüm getirmektedir. Yetişkinlerden meydana gelen çeşitli ve hassas konumdaki nüfus gruplarının öğrenime katılımına ve bu alandaki engelleri aşmasına, net hedefler koymasına ve bu hedeflere ulaşmasına yardımcı olmaktadır;

(v) Rehberlik aile, iş ve ekonomik durum ile ilgili daha karmaşık rol ve sorumlulukların üstesinden gelme konusunda yetişkinlere yardımcı olmakta ve beceri geliştirme ve öğrenim bakımından dengeli seçenekler ve destek mekanizmaları bulunmasını sağlamaktadır;

(vi) Rehberlik, bireyin vatandaşlık görevlerini aktif biçimde yerine getirmesini ve kişisel gelişimini doğrudan etkilemektedir.

3.1.7.3. *Kilit özellikler*

(a) Kariyer rehberliği hizmetleri alanında hayat boyu süren ve hayatın her alanını ilgilendiren destek sağlama yaklaşımına doğru kesin bir geçiş yaşanmaktadır. Hayatın farklı aşamalarını ve farklı bağlamları (okulda rehberlik, istihdam hizmetleri, sosyal hizmetler, belediye hizmetleri) hedefine koyan destek hizmetleri giderek birbirleriyle daha entegre hale gelmektedir.

(b) Kariyer rehberlik ve destek hizmetleri, ilgili bütün alanlarda (eğitim, öğretim, istihdam) yapılan düzenlemelerle meslek haline getirilmekte, bu alan için net şekilde belirlenmiş hizmet standartlarına uyulmakta ve bireysel/toplumsal refahın, iş gücü piyasası sonuçlarının ve öğrenme çıktılarının iyileştirilmesi fikirleri temelinde sonuç odaklı bir yaklaşım

uygulanmaktadır.

(c) Çalışanlara temel becerilerin kazandırılması ve sürekli eğitim sağlanmasında yüksek hizmet standartları gözetilerek mesleki yeterliliklere erişim sunulmaktadır. Sürekli eğitim ile kültürlerarası eğitim, mevzuat, iş gücü piyasası istihbaratı ve dijital beceriler gibi alanları içeren ve giderek genişleyen iş gerekliliklerine uyum gösterilmesi sağlamaktadır.

(ç) Yerel ve bölgesel seviyede iş birliği (ve eş güdüm) mevcuttur. Belediyeler yereldeki çabaların eş güdümünü üstlenerek merkezi bir rol oynayabilir ve yerel düzeyde sağlanan eş güdümün temelinde ortakların kendi uzmanlık alanlarındaki güçlü yanları bulunmalıdır. Yerel eş güdüm aynı zamanda iş gücü piyasası hakkında istihbarat toplanmasını ve yeni ortaya çıkan boş pozisyonlar, hareketlilik, meslek profillerindeki değişim ve çalışma koşulları hakkında bilgi edinilmesini de sağlamaktadır. Rehberlik hizmeti almak, ekonomik ve sosyal haklar kapsamında bireysel bir hak ve tercih olarak konumlandırılmakta ve eğitim, öğretim, sosyal işler ve istihdam ile ilgili politikalarda ve dijital vatandaşlık kavramının geliştirilmesinde bu durum vurgulanmaktadır.

(d) Kariyer rehberliği ulusal beceri geliştirme stratejilerinin, yetişkin öğrenimi konulu programların, kamu finansmanlı eğitim ve öğretimin ve iş gücü piyasası politikalarının vazgeçilmez bir parçasıdır.

(e) Kilit konumdaki karar mercileri hem bireyler hem de politikalar açısından kariyer rehberliği ve iletişim ve desteğin rolü ve önemi hakkındaki farkındalığı artırmak için çalışmaktadırlar. İdeal olarak rehberlik hizmetlerinin çerçevesi siyasi güçler genelinde kabul gören ulusal anlaşmalarla belirlenmekte, dengeli bütçe maddeleri üzerinden ulusal stratejilerde somutlaştırılmakta ve kullanıcının merkezi konumda olması ilkesi etrafında şekillenmektedir. Eğitim alan yetişkinlere kişiselleştirilmiş, bireysel bir rehberlik hizmeti alma olanağı sunulmaktadır. Sağlanan hizmetlerin hedefi, kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesini teşvik etme yoluyla bireyin kariyer yönetiminde uzun vadede bağımsızlık kazanmasını sağlamaktır.

(f) Bu hizmetler esnasında yapılan değerlendirmeler, üretilen portfolyolar, yapılan sevkler ve ilgili diğer çıktılar gibi kişisel bilgi niteliğindeki bilgiler kullanıcıların kendilerine aittir.

(g) Birden fazla kanal üzerinden iletişimi (internet, telefon, yüz yüze görüşme) içeren ve faydalanıcıların ihtiyaçlarına göre kurgulanmış, dijital medya, telefon ve yüz yüze görüşmenin yanında akran desteğini de kapsayan entegre bilgi ve rehberlik hizmetleri, eğitim alan yetişkinlerin kullanımına sunulmaktadır.

(ğ) NEET'ler, uzun süredir işsiz olanlar, sığınmacılar, öğrenme güçlüğü çekenler gibi çeşitli yetişkin grupları ve bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli hassasiyet gösterilmekte ve metot ve araçlar koşullara göre uyarlanmaktadır.

(h) Kariyer rehberliği öğrenime katılımdan önce, öğrenim esnasında ve öğrenim sonrasında sağlanarak bireyin seçimleri, öğrenimi ve istihdama/öğrenimin daha üst aşamalarına geçişi desteklenmektedir.

(ı) İş temelli öğrenme ve açık eğitim kaynaklarının kullanımı gibi esnek öğrenim çözümlerine erişim hakkında tarafsız bilgi ve destek sağlanmaktadır.

(i) Örgün, yaygın ve gayri resmî öğrenimin doğrulanması ve tanınması ile ilgili bilgi ve destek sunulmaktadır.

(j) İstihdam edilen yetişkinler, personel yönetimi ve insan kaynakları uygulamalarının istikrarlı biçimde iyileştirilmesi yoluyla desteklenmektedir. İstihdam ve büyüme stratejileri sayesinde mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelere (MKOBİ'ler) finansman kaynakları, hibeler, yerel iş ve işçi bulma kurumları ve danışmanlık hizmetleri üzerinden teşvik ve teknik destek sağlanmaktadır.

(k) Rehberlik hizmetleri, işletmeler ve işveren kuruluşları arasında iş birliği mevcuttur (ör. yerel iş gücü piyasası bilgi ve istihbaratının üretimi, numuneler, görerek öğrenme, iş temelli öğrenim, staj).

(l) Sağlanan hizmetler bütüncül bir şekilde ve oluşturulan ağlar üzerinden sunulmakta, iletişim ve destek stratejileri üzerinden ve yerel yönetimlerin, sosyal ortakların, sosyal hizmet kuruluşlarının, sağlık hizmeti sağlayan kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin işbirliğiyle gerçekleştirilmekte, hassas konumdaki yetişkinlerin öğrenime erişimlerini ve eğitimdeki başarılarını kolaylaştırmaktadır. Bireylerin ihtiyaçları bu hizmetler sayesinde ilgili uzmanlık alanı dahilinde ve eş güdümlü bir şekilde karşılanmaktadır.

(m) Rehberlik hizmetleri kapsamında kilit becerilerin değerlendirilmesi desteklenmekte ve bu becerilerin edinilmesi teşvik edilmektedir.

(n) Girişimcilik beceri ve tutumları desteklenmektedir.

3.1.8. Kilit alan 8: Beceri değerlendirmesi

3.1.8.1. Tanım

Beceri değerlendirmesi ('beceri denetimi' veya 'beceri profili oluşturma' olarak da adlandırılmaktadır), bireylerin öğrenme kazanımlarının spesifik referans değerler veya standartlarla karşılaştırıldığı bir süreçtir. Beceri değerlendirmesi bazı durumlarda rehberlik hizmetleriyle yakından ilişkili

olmakta (kilit alan 7: hayat boyu rehberlik sistemi), bazı durumlarda ise sertifikasyona giden yolda yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması sürecinin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır (kilit alan 10: beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması).

Beceri geliştirme yolları kapsamında beceri değerlendirmesi, bireyin herhangi bir bağlam içerisindeki öğrenim deneyimlerinin (örgün, yaygın ve gayri resmî) belirlenmesi ve belgelenmesi konularına ve arzulanan beceri düzeyine kıyasla eksik kalan noktalara odaklanmaktadır. Beceri değerlendirmesi yoluyla ilgili bireyin öğrenme kazanımlarıyla ilgili bir tablo elde edilmekte, bu kazanımlar eğitimin sonraki adımlarının planlanmasına (kilit alan 9: İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları ve/veya iş temelli öğrenim üzerinden resmi yeterlilik sağlanması) veya becerilerin tanınması ve doğrulanması süreçlerine (kilit alan 10: becerilerin doğrulanması ve tanınması) temel teşkil etmektedir.

3.1.8.2. Alanın önemi

Bireyin hayatı esnasında katılım gösterdiği ve bilgi birikiminin, becerilerinin, yetkinliklerinin ve/veya yeterliliklerinin gelişimini sağlayan bütün öğrenim faaliyetleri geçiş fırsatlarından daha kolay faydalanılması, istihdama geçişin, işe devamlılığın ve hareketliliğin kolaylaştırılması, bilgi ve teknoloji alanındaki gelişmelerin takip edilmesi, kariyer gelişimi ve konuyla ilgili diğer araştırmaların gerçekleştirilmesi bakımından kritik öneme sahiptir. Beceri değerlendirmesi, daha önceden belgelendirilmemiş öğrenimleri görünür kılarak bu hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Beceri değerlendirmesi ile:

- (a) Bireylerin kendi asli kabiliyetlerini değerlendirmesi ve kapasitesi ile ilgili farkındalık kazanmasına yardımcı olunmaktadır;
- (b) Kullanıcılara kendi beceri ve yetkinliklerini görünür hale getirme ve pazarlamada kullanabilecekleri bir yöntem sağlanmaktadır;
- (c) Özellikle işsizler ve dezavantajlı diğer gruplar için kariyer gelişimi desteklenmekte ve istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır;
- (d) Bireysel yetkinliklerin iş gücü piyasası ihtiyaçlarıyla uygun biçimde eşleştirilmesinin önemi göz önünde bulundurularak ek eğitim ihtiyaçlarının haritası çıkarılmaktadır.

Faal durumda olmayan ve uzun süredir işsiz konumdaki bireyler bir öğrenim kaynağı teşkil eden ev işlerinde veya gönüllü faaliyetlerde yer almış olabilir. Göçmenler, ev sahibi ülkenin iş gücü piyasaları için değerli olan belgelenmemiş becerilere sahip olabilirler. Özellikle beceri düzeyi düşük yetişkinler söz konusu olduğunda, önceden edinilmiş beceri ve

yetkinliklerin tespiti bu yetişkinlerin daha üst düzeydeki eğitim ve öğrenime katılımlarını ve istekliliklerini artıracaktır. Bazı bireyler için kapasitelerini keşfetmek ve buna ilişkin farkındalıklarının artması değerli bir çıktı teşkil edecektir.

Becerilerin tespiti ve belgelenmesi aynı zamanda, bireylerin başlangıçtaki düzeylerine bağlı olarak, hedefleri iyi belirlenmiş bir eğitimin planlanmasında önemli bir etkidir. Bu sayede eğitimin süresi kısaltılıp sistem verimliliği artırılabilir. Böylece ailesel sorumluluklar, çalışan programlar, finansal maliyetler, işveren desteği yoksunluğu veya yakınlık ile ilgili hususlar gibi durumsal engellerin üstesinden gelinmesine katkıda bulunulabilir.

3.1.8.3. Kilit özellikler

(a) Beceri değerlendirmesinin tanımı, amacı ve genel doğrulama ve tanıma süreçleriyle olan ilişkisi (kilit alan 10: beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması) kavramsal açıdan net bir şekilde ortaya konulmuş olmakla beraber ilgili (ulusal, bölgesel) mevzuat temelleri/çerçeveler kapsamında ve farklı hizmet kuruluşları ve hizmet sağlayıcıları tarafından uygulanmaktadır (ör. değerlendirmenin kılavuzluk hizmetlerinde kullanımından ziyade eğitim kuruluşları tarafından kullanımı).

(b) Beceri değerlendirmesi, beceri gelişimini mümkün kılan bir sistemin içerdiği önemli özelliklerdendir. Bu değerlendirme rehberlik ve danışma süreçleriyle bir arada yürütülerek bireyin mevcut yetkinliklerini keşfetmesine destek sağlamaktadır. Doğrulama ve beceri değerlendirme süreçlerinin entegrasyonu bireyin kolaylıkla takip edebileceği bir süreklilik sağlanmış olur. Beceri değerlendirmesi, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatlarının oluşturulmasına ve doğrulama faaliyetlerine girdiler sağlayan bir çalışmadır.

(c) Örgün, yaygın ve gayri resmî nitelikli bütün öğrenimler bu kapsamda dikkate alınmaktadır. Kullanılan yöntemlerin ve gerekli öğrenim kanıt belgesinin değerlendirmesi/tespiti gerçekleştirilen öğrenim türüne uygun olması gereklidir. Kullanılan araçların genel beceri geliştirme sürecine uygunluğu gözlemlenirken gerekli yerlerde ilgili bireyin kişisel özellikleri ve ihtiyaçlarına göre uyarlanması da gerekmektedir. BİT temelli araçlar ve grup halinde ve bireysel çalışmalar bir arada uygulanmaktadır.

(ç) Bireyin öğrenim/eğitimin sonraki aşamalarına dair planları ve bu kapsamda sağlanacak destek bu beceri değerlendirmesi temelinde şekillenmektedir. Erken aşamalarda bireysel portfolyolar oluşturulmaya başlanarak sevk, değerlendirme, kişisel plan ve sertifikalar gibi belgelerin

tek bir yerde toplanarak sergilenmesi için bir temel sağlanabilir.

(d) Yapılacak belgelendirmenin biçimi uyarınca ve belgelendirme sürecinin sunduğu çıktılarda öğrenme kazanımları net bir şekilde belirtilerek tespit edilen becerilerin aktarılabilirliği desteklenmektedir. Uygulanacak şeffaf yöntemler ve standartlar (ulusal, mesleki, sektörel yahut Avrupa genelinde olduğuna bakılmaksızın) ilgili paydaşlara açık bir şekilde anlatılmalı ve bu yöntemler ve standartlar üzerinde kendileriyle anlaşmaya varılmalıdır. Gerekli hallerde, değerlendirme ve belgelendirme ile ilgili konularda Avrupa ve ulusal yeterlilik çerçeveleri ve sistemleri ile uyumlu hareket edilmektedir.

(e) Değerlendirme çıktılarının daha sonra ilgili bireylerin başka öğrenim, doğrulama veya istihdam süreçlerine katılımı için faydalı kılınması bakımından, bu çıktıların kilit öneme sahip üçüncü kişilerce (eğitmenler, işverenler, sivil toplum kuruluşları) anlaşılması ve kabul edilmesi sağlanmalıdır. Bunun için beceri değerlendirme ve kalite güvencesi sistemleri kurulmalı ve beceri düzeyi düşük faydalanıcılar ile iletişim kurabilen, iyi eğitilmiş danışmanların uygulamaya koyacağı güvenilir ve geçerli değerlendirme yöntemleri izlenmelidir.

(f) KOBİ'ler beceri değerlendirmesinden fayda sağlayan ve bu değerlendirmeye katkıda bulunan önemli aktörler olarak görülmektedir.

3.1.9. Kilit Alan 9A: İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları üzerinden resmi yeterlilik sağlanması

3.1.9.1. Tanım

İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları üzerinden resmi yeterlilik sağlanması denildiğinde kastedilen, kurumsal düzeyde/çerçeve seviyesinde yetişkinlerin ön mesleki eğitim alanında edinebileceği resmi yeterliliklere (geçerli diplomalar) ulaşmasını ve/veya bunun için kredi toplamasını sağlayan öğrenim yollarına odaklanılmasıdır. Eğitim fırsatı kapsamında hepsi önceki öğrenimlerin değerlendirmesi, doğrulanması ve/veya tanınması süreçlerine dayanan birden fazla yol bulunabilir⁽¹⁴⁾. Birey seviyesinde, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları ile bireyin

(14) Bu güzergahlara örnek olarak şunlar verilebilir:

- yetişkinlere yönelik, gayri resmî ve örgün ME sistemi içerisinde yer alan tam veya kısaltılmış programlar (okul temelli veya çıraklık);
- bireysel sertifikalandırma yapılan modüller üzerinden diploma verilmesi;
- ilgili meslekte geçirilen asgari yıl sayısını temel alan nihai mesleki deneyim değerlendirilmesi ve kısa/entegrasyona yönelik eğitim modüllerinin uygulamaya konulması;
- portfolyolara bakılarak önceki öğrenimlerin tanınması ve kısa/entegrasyona yönelik eğitim modüllerinin uygulamaya konulması.

(veya grubun) temel öğrenim ihtiyaçları karşılanmakta (buna dil becerileri, sayısal beceriler ve dijital beceriler dahildir) ve tam ve örgün eğitim almaya yönelik bir temel oluşturulmaktadır. İhtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatlarının sunulmasında belirleyici etken, uygulayıcı kuruluşların kurum/çerçeve seviyesinde ilgili öğrenim güzergahlarını oluşturma ve bireylerin öğrenme profili ve ihtiyaçlarına göre uyumlanma kapasitesi olacaktır.

3.1.9.2. Alanın önemi

Yetişkinler son derece heterojen özellikteki bir nüfus grubu teşkil etmektedir ⁽¹⁵⁾. Eğitimin ihtiyaca göre hazırlanmasıyla bu durumun üstesinden gelinmekte, önceki öğrenimler temel alınıp (hem kurumsal hem de ortak kişisel özellikler, deneyimler ve bilgiler ile ilgili) engeller ortadan kaldırılarak eğitime katılım kolaylaştırılmaktadır. Öğrenim fırsatlarının iş gücü piyasasında ve eğitim ve öğretim bağlamında değer gören yeterlilikler sağlama vaadiyle bağlantılandırılması, bireyleri katılım sağlamaya teşvik edebilir. Yetişkinler gördükleri eğitimin amacının ve bir diplomanın kullanım alanının (mesleki ve bireysel) farkında oldukları müddetçe katılım ve başarı şansı yükselmektedir. Ayrıca, öğrenim fırsatlarının geçerli yeterlilikler kazandırması için, temel becerilerin ve yeterlilik kazanımını engelleyen bilgi eksikliklerinin belirlenmesi ve çözümlenmesi gerekmektedir. Bu eksiklikler bireyler tarafından öğrenim süreçleri boyunca tamamlanacaktır. İhtiyaçlara göre kurgulanan bu yaklaşım, bireyler için sözel veya sayısal beceriler ile ilgili ve bir yeterlilik edinilmesine yönelik kredi sağlamayan ayrı ayrı kurslara katılmaktan daha ilgi çekici olabilir. Ön yeterliliklerin alınmasıyla daha yüksek öğrenime veya daha üst düzey mesleki eğitim ve öğretime geçiş kolaylaşabilecektir.

3.1.9.3. Kilit özellikler

(a) Yetişkin bireyin resmi bir yeterlilik elde edebileceği birden fazla ön/sürekli mesleki eğitim ve öğretim güzergahı mevcuttur. Bu güzergahların hepsinde beceri değerlendirmesi, doğrulama ve/veya önceki bilgilerin tanınmasına yönelik işlemler gerçekleştirilebilmektedir.

(b) Sunulan eğitim fırsatları, izlenen güzergahlar ve sağlanan yeterlilikler arasındaki bağlantı açık bir şekilde gösterilerek destek hizmetleri üzerinden bireyin başka faktörlerin yanında kendi ihtiyaçları, amaçları ve hedefleri doğrultusunda bilinçli tercihler yapmasını temin eden açık ve

¹⁵ Farklı hayat, öğrenim ve çalışma tecrübeleri, farklı yaş grupları, farklı ailesel durumlar ve yükümlülükler, farklı sosyoekonomik özellikler ve ihtiyaçlar.

tutarlı bilgiler verilmesi sağlanmaktadır.

(c) Eğitim güzergahlarının çeşitlendirilmesi ve kişiselleştirilmesi vurgulanan bir husus olmakla beraber, eğitim alan tekil faydalanıcıların ihtiyaçları temelinde şekillendirilen fırsatlar sunulması herhangi bir yeterliliğin içerdiği öğrenim amaçlarını etkilememektedir. İzlenen güzergahtan bağımsız olarak, bu amaçlar aynı kalmakta ve öğrenim sonuçlarının karşılaştırılabilir ve kaliteli olmasını sağlamaktadır.

(ç) Eğitim ve öğretim sağlayanlar ve diğer türdeki operatörler yetişkinlerle örneğin ilgili ağlar üzerinden ve destek hizmetleri ile eş güdüm halinde çalışma kapasitesine (pedagojik, mali ve insan kaynağı kapasiteleri) sahiptir. Eğitim hizmeti sağlayanlar, yetişkinlerin öğrenime katılımını desteklemek üzere işverenlerle yerel seviyede kurulacak bir iş birliği içerisinde çalışmaya teşvik edilebilir.

(d) İşverenler eğitim izni vererek, çıraklık fırsatları sunarak yahut mali destek yoluyla veya sektörel ve mesleki kuruluşlar üzerinden sürekli eğitim alınmasını kolaylaştırarak hiçbir yeterliliği bulunmayan, yeterlilik düzeyi düşük olan yahut artık geçerli olmayan yeterliliklere sahip çalışanlarını destekleme konusundaki kabiliyet ve istekliliklerini sergilemektedir.

(e) Bireylerin (veya 'homojen grupların') kendine özgü öğrenim ihtiyaçları ele alınırken, yeterlilik alınmasına engel teşkil eden temel beceri eksikliklerini kapatan hazırlık/temel oluşturma kursları/programlarına da ihtiyaç halinde öğrenme sürecinde yer verilmektedir. Sunulan eğitim fırsatı, ilgili yeterlilik açısından önem arz eden becerileri ve daha önceki bilgileri de dikkate almaktadır.

(f) Mesleki eğitim ile ilgili daha geniş çaplı ve birden fazla alanı ilgilendiren beceriler/kilit yetkinlikler, mesleki beceri öğretim süreçlerine dahil edilmeleri ve ilgili mesleğin yeterlilik edinme süreci ile bağlantılarının gösterilmesi yoluyla ortaya konulan örgün eğitim güzergahlarının bir parçası haline getirilmiştir.

(g) Farklı öğrenim profillerine sahip yetişkinler telefonda eğitim, esnek kurs formatlarının (çizgisel olmayan fırsatlar, farklı yöntemlerin bir arada uygulanması, öğrencinin kendi hızında ilerlenmesi) uygulanması ve çeşitli nihai değerlendirme türlerinin sunulması gibi farklı pedagojiler ve yöntemlerin uygulanmasından fayda sağlamaktadır (bu yaklaşım yoluyla öğrenimle ilişkilendirilebilecek yüksek beklentiler ve yüksek miktarlı yatırımlar dan kaynaklanan başarısızlık korkusu da azaltılabilir).

(ğ) Yetişkinlerin kendilerine özgü kısıtlamaları (ailesel yükümlülükler, mali kısıtlar, zaman kısıtları, iş kaynaklı kısıtlamalar, mesafe) ve/veya ihtiyaçları (engellilik hali gibi) birey seviyesinde veya homojen bir grup içerisinde ve

mali ve mali olmayan destekler üzerinden karşılanmaktadır.

(j) Eğitim yoluyla bir sertifika veya yeterlilik alma fırsatı bir yükümlülük olmamalıdır; benzer şekilde, geleneksel usulde gerçekleştirilen sınavlar da daha önceden olumsuz deneyimler yaşamış yahut özel eğitim gereksinimleri bulunan yetişkinlerin başarısızlık korkusu göz önünde bulundurularak zorunlu tutulmamalıdır. Alternatif ve esnek değerlendirme biçimleri sunulmalıdır.

3.1.10. Kilit Alan 9B: İş temelli öğrenmeyi (İTÖ) içeren, ihtiyaca göre hazırlanmış eğitim fırsatları ⁽¹⁶⁾

3.1.10.1. Tanım

İTÖ, şirket içi eğitimi içerebileceği gibi buna yer verilmeyen bir uygulamalı öğrenim yöntemi de olabilir. Şirket içi eğitimi içeren ilk seçenekte proje temelli öğrenme, iş ortamı simülasyonunda öğrenme ve atölye çalışmalarını kapsayabilmektedir. İş yerinde öğrenme adı da verilen ikinci seçeneğin kapsamında ise staj, eğitim ve çıraklık bulunabilir. Bütün İTÖ türleri değerlendirildiğinde, staj çalışmalarının yasal çerçeveye desteklenmesi ve yetişkinlerin katılımına açık tutulması gereklidir. Diğer bütün İTÖ türleri tekil eğitim sağlayıcıların kendi pedagojik yaklaşımları kapsamında uygulamaya konabilir. Eğitimin ihtiyaca göre hazırlanması, eğitim sağlayıcıların farklı İTÖ türlerinden yararlanarak bir bireyin ve/veya homojen bir grubun ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilme kapasitesi üzerinden ifade edilir. İş yerinde öğrenme söz konusu olduğunda, eğitimin ihtiyaca göre değiştirilmesi, şirketlerin ihtiyaç ve beklentilerini de kapsamaktadır (özellikle staj durumunda).

3.1.10.2. Alanın önemi

İTÖ ile yetişkinlere öğrendiklerini doğrudan uygulama, gerçekleştirdikleri öğrenimin iş ve kişisel hayatları üzerindeki etkisi ve önemini anlama ve ders konularından ziyade sorunlar ve görevlere odaklanma imkânı tanımaktadır. Bu hususların hepsi andragoji (yetişkin eğitimi) alanının temel unsurlarıdır. Yetişkinler çıraklık eğitimleri esnasında emeklerinin karşılığı olarak ücret almakta ve yaygın olarak bir şirket ortamı içerisinde öğrenmektedirler. Çalışma ortamına entegre olarak kendilerini öğrenciden çok bir çalışan olarak konumlandırabilmektedirler.

¹⁶ Kilit alan 9B, Kilit alan 9A ile okunmalı ve değerlendirilmelidir.

3.1.10.3. Kilit özellikler

(a) Eğitimciler, sundukları eğitim fırsatının yetişkin bireylerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesini sağlamaya yönelik çeşitli İTÖ yöntemlerinin (bu yalnızca iş yerinde öğrenmeyi içermemektedir) varlığının farkındadır ve bu yöntemleri kullanmaya hazırlanıp desteklenmektedir. Bu konudaki yenilikçi yaklaşımlar teşvik edilmekte ve taraflar arasında paylaşılmaktadır.

(b) İşverenlerin çalışan eğitiminin önemini kavraması ve bu bakımdan sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir. Asgari düzeyde, eğitimciler ve işverenler birlikte çalışarak çalışanları eğitim almaya ikna etmelidir. Daha genele gidilecek olursa, sürece katılım gösteren bütün tarafların yerel seviyede işbirliği kurup ağlar oluşturmaya ve gösterilen çabaları sahiplenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

(c) Başta KOBİ'ler olmak üzere şirketlerin dahil olduğu, çalışanlara veya olası diğer faydalanıcılara yönelik, iş yerinde öğrenme amaçlı ulusal, bölgesel ve yerel ortaklıklar mevcuttur.

(d) Yetişkinlerin becerileri şirketin beklentileri (asgari temel seviye ve teknik eğitim ve öğretim seviyesindeki) ile aynı doğrultuda olmalıdır. Temel eğitim ile iş yerine entegrasyon sağlanmaktadır.

(e) Başta KOBİ'ler olmak üzere şirketler, kendi eğitimcileri ve çalışanları eğitim alan yetişkinlerin ihtiyaçları ve beklentileri hakkında bilgilendirildiğinden bu yetişkinlerle çalışma hususunda gerekli pedagojik kapasiteye sahiptir (kilit alan 5: mali ve mali olmayan destek).

(f) Eğitim alan yetişkinlerin bireyliği ve belirli bir gruba (ör. sığınmacılar) dahil olma olasılıkları göz önünde bulundurularak şirket çalışanlarının bu yetişkinlere yönelik tutumunun olumlu olması sağlanmalıdır.

(g) Çıraklık eğitimi, özellikle iş yeri temelli öğrenme söz konusu olduğunda, diğer İTÖ türlerinden net bir şekilde ayrı tutulmaktadır.

(h) Çıraklık eğitimi yetişkinlerin katılımına açıktır ve başta KOBİ'ler olmak üzere şirketlere yetişkinlere istihdam pozisyonları sunmaları için (mali ve mali olmayan) teşvikler sağlanmaktadır (kilit alan 5: mali ve mali olmayan destek).

(ğ) Çıraklık eğitiminin sunum şekli, yetişkinlerin ihtiyaçları/profilleri doğrultusunda belirlenmektedir (daha önceki öğrenim ve iş deneyimleri gibi hususlar dikkate alınmaktadır). Beceri düzeyi düşük yetişkinlerden oluşan belirli grupların daha yoğun bir ön hazırlık döneminden geçmesi gerekebilmektedir (örneğin, bazı göçmenler kendilerinden beklenenler ve şirket kültürü konusundaki farkındalıklarının düşük olması sebebiyle bazı iş yeri ortamlarına girmeye hazır olmayabilirler).

(h) İşverenler çalışanlarının daha iyi/daha yüksek beceriler gerektiren pozisyonlarda çalışabilir hale gelmelerine yardımcı olmak üzere

çalışanlarına çıraklık eğitimi sağlama kabiliyeti ve isteğine sahip olmalıdır.

(i) Sosyoekonomik ortaklar özellikle çıraklık eğitiminin tasarımı, strateji oluşturma ve eğitim sunumu aşamalarına katkı sağlamaktadır. Yetişkin çıraklar çıraklık eğitimlerine kayıt olma ve eğitimleri tamamlamaları için mali olarak teşvik edilmektedir (bu durum ilgili yetişkinlerin yalnızca çıraklık ücreti aldığı hallerde geçerlidir). Şirketler yetişkin çıraklar için daha yüksek ücretler ödeyebilirler; yetişkinler çıraklık eğitimi alırken tamamlayıcı nitelikteki bir devlet desteğinden de faydalanabilir.

3.1.11. Kilit alan 10: Beceriler ve yetkinliklerin doğrulanması ve tanınması

3.1.11.1. Tanım

Avrupa Konseyi, yaygın ve gayri resmî öğrenimin doğrulanması sürecini bireyin elde ettiği öğrenme kazanımlarının yetkili bir kuruluş tarafından ilgili standart karşısında ölçülerek teyit edildiği bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu süreç tespit, belgelendirme, değerlendirme ve sertifikasyon olmak üzere dört aşamadan oluşur (Avrupa Konseyi, 2012). Bu aşamalar her bir doğrulama işleminin kendine özgü amacını yansıtacak şekilde bir araya getirilmekte ve dengelenmektedir.

Becerilerin doğrulanıp tanınması ile örgün, yaygın ve gayri resmî eğitim yoluyla edinilmiş öğrenme kazanımları da beceri geliştirme yolları bağlamına dahil edilmektedir. Diğer ülke veya bölgelerde edinilmiş yeterlilikler de beceri geliştirme sürecinin bir parçası olarak düşünülebilir.

Beceri geliştirme yolları yöntemi bakımından, doğrulamaya bu sürecin son aşaması olan sertifikalandırma aşamasında odaklanılmaktadır. Tespit, belgelendirme ve farklı değerlendirmeler Beceri Değerlendirmesi başlıklı Kilit Alan 8'in odak noktalarıdır. Kilit alan 8 ve 10 birbiriyle son derece yakından ilgilidir. *Beceri geliştirme yolları* konulu tavsiye kararında bireye sertifika verilmesinin bireyin ulusal bağlamlara göre AYÇ seviye 3 veya 4'e tekabül eden bir yeterlilik elde etme yolculuğunda önem arz eden becerileri veya kilit yetkinlikleri edindiği anlamına geldiği belirtilmektedir. Doğrulama işlemleri, doğrudan istihdamla veya eğitimin devam etmesiyle sonuçlanması halinde, beceri geliştirme yollarına erişmenin bir yolu ve kendi başına bir beceri geliştirme yöntemi olarak kabul edilebilir.

3.1.11.2. Alanın önemi

Doğrulama sürecinin resmi yeterlilikten farklı kurumların (şirketler, STK'lar, ticaret odaları) verdiği sertifikalara kadar birçok farklı türü mevcuttur. Bu çıktılarla görünürlüğü ve edinilen öğrenimin değerini

artırarak bireyin bu belgeleri eğitimini ilerletmek için kullanabilmesi, işine devam edebilmesi veya iş gücü piyasasına girmesi amaçlanmaktadır.

Edinilmiş becerilerin doğrulanması ile beceriler ve iş gücü tarafındaki talebinin daha uyumlu olması, şirket ve sektörler arasında beceri aktarımının teşvik edilmesi ve Avrupa iş gücü piyasasında hareketliliğin desteklenmesi açısından ciddi farklar yaratılabilir. Ayrıca, özellikle beceri düzeyi düşük yetişkinlerin istihdam edilebilirliklerini ve topluma katılımlarını artırma yöntemleri sunularak sosyal kapsayıcılığa da katkı sağlanabilir.

Yabancı ülkelerde edinilen yeterliklerin tanınması ve becerilerin doğrulanması özellikle çoğu başka ülkelerde edinilmiş olup bulundukları ev sahibi ülkede henüz tanınmayan yeterliklere sahip olan göçmenler açısından önemli olabilecektir.

3.1.11.3. Kilit özellikler

(a) Doğrulama ve tanıma süreçlerinin tanımı ve amacı (özellikle kilit alan 8: beceri değerlendirmesi bakımından) kavramsal açıdan net bir şekilde ortaya konulmuş olmakla beraber ilgili (ulusal, bölgesel) mevzuat temelleri/çerçeveler kapsamında ve farklı hizmet kuruluşları ve hizmet sağlayıcıları tarafından uygulanmaktadır (ör. değerlendirmenin kılavuzluk hizmetlerinde kullanımından ziyade eğitim kuruluşları tarafından kullanımı).

(b) Örgün, yaygın ve gayri resmî eğitim yoluyla edinilmiş becerilerin doğrulanması ve tanınmasına yönelik sistemler mevcuttur. Bu sistemler becerilerin doğru bir şekilde değerlendirilerek ulusal veya bölgesel kılavuzlar ve düzenlemeler doğrultusunda sertifikalandırılmasını sağlamaktadır.

(c) Kullanılan yöntem ve araçlar bakımından, bireyin kendisi doğrulama sürecinin merkezinde konumlandırılmıştır. Hedefler yine bireyin kendi ihtiyaçlarına göre uyarlanmaktadır. Bu yaklaşım, özellikle ulaşılması zor olan bireyler bakımından etkilidir (bu bakımdan kilit alan 6: iletişim ve destek ile de bağlantılıdır). Rehberlik, beceri değerlendirmesi, eğitim sunumu ve doğrulama hususları arasında net bağlantılar mevcuttur. Doğrulama ve beceri değerlendirmesinin ne kadar çok farklı türü olursa olsun, bu işlem ve süreçlerin entegrasyonu bireyin kolayca takip edebileceği bir süreklilik ortaya koymaktadır.

(ç) Doğrulama ve tanıma sürecinin amacı net bir şekilde belirlenerek bireylere ve topluma anlatılmaktadır. Roller net biçimde tanımlanmış birçok paydaş, çalışmaların farklı boyutlarında bilgilendirilmiş katılımcılar olarak yer almakta, elde edilen çıktılara ilgi ve güven duymaktadır. Şirketler, sendikalar ve sivil toplum örgütlerinin güveni ve desteği

sağlanarak bireylerin ilgili çıktıları istihdama erişim sağlama, daha üst düzey eğitim alma veya istihdamlarını sürdürme amaçlarıyla kullanması mümkün kılınmaktadır. KOBİ'ler doğrulama sürecinden fayda sağlayan ve bu değerlendirmeye katkıda bulunan önemli aktörler olarak görülmektedir.

(d) Eğitim ve öğretim, istihdam ve sivil toplum gibi farklı bağlamlarda yapılan doğrulama düzenlemeleri birbiriyle tutarlıdır ve farklı çıktılar bakımından ve farklı bağlamlar dahilinde birbirleriyle bağlantılar kurabilmeleri için ortak temellere sahiptir.

(e) Resmi yeterliliklerin verilmesinde gözetilen standartlar, çıktıların eş değere sahip olması açısından uygun hallerde yaygın ve gayri resmî öğrenimlerin doğrulanmasında da uygulanmaktadır. Bu, aynı zamanda yabancı ülkelerde elde edilen yeterliliklerin tanınması için de geçerlidir. Değerlendirme ve belgelendirme ile ilgili konularda Avrupa ve ulusal yeterlilik çerçeveleri ve sistemleri ile uyumlu hareket edilmektedir. Doğrulama süreci üzerinden resmi bir yeterlilik alma amacının güdülmediği hallerde, uygulanan standartların öğrenme kazanımlarının aktarılabilirliği ve daha sonraki öğrenme ve çalışma çabaları için kullanılabilirliği gözetilerek net bir şekilde ifade edilmesi ve yazıya dökülmesi gerekmektedir. Paydaşlar, ulusal veya başka seviyede (meslek, sektör veya Avrupa geneli) olması fark etmeksizin, üzerinde anlaşılan standartları hem resmi hem de gayri resmî yollardan kabul ederler.

(f) Kullanılan araçlar güvenilir, geçerli ve şeffaftır ve bireylerin ihtiyaçları ve koşullarına göre uyarlanmıştır. Mevcut hizmetler ve destekler doğrultusunda, beceri değerlendirmesi ve doğrulamayı entegre hale getirmek için çeşitli değerlendirme ve sertifikasyon yöntemlerinden faydalanılmaktadır.

(g) Doğrulama sürecinden önce, doğrulama esnasında ve doğrulamadan sonra kariyer rehberliği desteği sağlanmaktadır (kilit alan 7: hayat boyu rehberlik sistemi).

(ğ) Sürecin ortaya koyduğu çıktıların güvenilirliğini sağlamak ve değerlendirme yöntemlerinin geçerliliği ve sağlamlığını temin etmek için net bir kalite güvencesi çerçevesi oluşturulmuştur.

(j) Danışman adayları yeterli eğitimi almakta ve doğrulamaya yönelik değerlendirmen, danışman veya yönetici rollerini üstlenmeye yetkin hale getirilmektedir. Eğitim ve referans çerçevelerinin hazırlanmasıyla mesleki standartlar ortaya konulabilir.

(k) Doğrulama ve tanıma uygulamalarının izlenmesine yönelik bir sistem kurulmuştur (kilit alan 4: izleme ve değerlendirme).

4. BÖLÜM

Sonuçlar

Avrupa ülkelerinin şu anda karşı karşıya olduğu zorlukların yanı sıra öğrenme, ilerleme ve yenilik ile iş gücü ile toplumlarımıza yetenekli yeni işçilerin entegrasyonuna yönelik fırsatlar da mevcuttur. Rekabet gücünün ve yenilikçiliğin sürdürülebilmesi için Avrupa genelinde yüksek beceri, bilgi ve yetkinlik seviyesine ulaşıp bu seviyenin korunması gerekmektedir. Bireylerin bilgi birikimi, becerileri ve yetkinlikleri ve bunların tanınması, doğrulanması ve aktif hale getirilmesi hem iş gücü piyasasına erişim sağlanması ve bu piyasa içerisinde ilerlenmesi hem de kişinin kendi potansiyelini gerçekleştirip toplumda aktif bir rol oynaması bakımından asli öneme sahiptir. Yetkin eğitimi ve hatta önceki öğrenimlerin tanınması gibi beceri geliştirme fırsatları sunan bir platform üzerinden bireylerin güçlendirilmesi, toplumsal hayata katılımı artırabileceği gibi Avrupa genelinde karşılaşılan, öngörülebilir veya öngörülemez her yeni zorluk karşısında daha kolay uyum sağlanması ihtimalini de artıracaktır. Bu durum, Covid-19 salgınının ekonomilerimiz ve toplumlarımız için eşi benzeri görülmemiş sonuçlar doğurmasıyla daha büyük bir aciliyet kazanmıştır.

Bu araştırma dizisinin *Beceri geliştirme ve yenileme yoluyla yetişkinlerin güçlendirilmesi* başlıklı ilk cildinde (Cedefop, 2020) ve daha önce gerçekleştirilen Cedefop düşük beceri düzeyi ile ilişkilendirilen ekonomik ve sosyal maliyetler araştırmasında (Cedefop, 2017) sunulan bilgiler temel alınarak, bu ikinci yayın ile beceri düzeyi düşük yetişkinlerin becerilerinin geliştirilmesi bakımından yenilenmiş bir politika yaklaşımı sergilenmesine duyulan ihtiyaç giderilmektedir. Analiz çerçevesi ile somutlaştırılan bu yenilenmiş yaklaşım hem kapsamlı ve stratejik hem de eş güdümlü ve uyumlu olduğundan ülkelerin farklı kaynakları bir araya getirmesine ve halihazırda Avrupa ülkelerindeki farklı düzenlemeler, tedbirler ve politikalar arasında sinerjiler yaratılmasına olanak tanımaktadır. Ulusal paydaşların kendi hedef gruplarının beceri geliştirme ihtiyaçlarını karşılama konusundaki deneyimi ve Cilt 1'de (Cedefop, 2020) sunulan kanıtlar göz önünde bulundurularak ilgili sistemler dahilinde beceri

düzeyi düşük kişilerden oluşan nüfusun heterojenliğinin ve becerileri geliştirilebilecek yetişkinlerin yüksek bir çeşitlilik arz eden ihtiyaç ve kişisel özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Bunun da ötesinde, beceri düzeyi düşük yetişkinlerin erişimini ve bu yetişkinlere sağlanan desteğin iyileştirilmesini sağlamak için tasarlanan sistemler şeffaf olmalı ve iletişim, geri bildirim ve çeşitli katılım yollarıyla yetişkinlerin ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

Beceri düzeyi düşük bütün yetişkinler için erişim sağlanması adına, beceri geliştirme yolları yöntemi ile en uygun koşulları, yapıları ve kapsamlı düzenlemeleri oluşturmak ve sürdürmek amaçlanmaktadır. Böylelikle kaynaklar birleştirilerek kilit öneme sahip politika alanları arasında doğru sinerjiler yaratılmaktadır. Bunun sonucunda bireyler kendi karmaşık ihtiyaçları temelinde ve beceri geliştirme yolları yöntemi kapsamında sunulan araçlar, fırsatlar ve kaynaklardan tam bir fayda sağlayarak güçlenmeye giden yolda kendi güzergahlarını çizme imkanına sahip olmalıdır.

Cedefop'un bu alanda gerçekleştirdiği çalışmaların genel hedefi, beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları bakımından özellikle geniş kapsamlı, eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar geliştirilmesini desteklemektir. Bu genel hedef doğrultusunda, elinizdeki raporun amacı, ulusal düzeydeki politika belirleyiciler, sosyal ortaklar ve sürdürülebilir, eş güdümlü ve uyumlu politika yaklaşımlarının tasarlanması ve uygulanmasına katılım gösteren ilgili diğer paydaşların kullanacağı bir araç olarak beceri geliştirme yolları analiz çerçevesinin kavramsal ve işbirliğine dayanan geliştirilme sürecini tarif etmektir.

Beceri geliştirme yolları konulu ikinci politika öğrenim etkinliği ve seçilmiş beş ülkede gerçekleştirilen ulusal paydaş odak grup toplantılarının (Bölüm 2) da dahil olduğu paydaş istişarelerine katılanlar, Cedefop analiz çerçevesinin faydalı bir ilham kaynağı ve eyleme geçilecek kilit alanların tespiti ve derinlemesine değerlendirilmesini kolaylaştıran bir araç olduğu konusunda büyük oranda mutabık kalmıştır.

Çerçevenin iş birliğini temel alan bir süreç içerisinde geliştirilmesi, içerdiği temel ilkeler ve çerçevenin birçok disiplini bir araya getiren içeriği, çerçevenin sunduğu katma değerlerdir. Bu bakımdan, çerçeve oluşturulurken:

- (a) Nitel araştırma ve iki paydaş istişaresi görüşmesinin bir araya getirildiği tekrarlı bir süreç temelinde hareket edilmiş;
- (b) Hayat boyu öğrenme bakış açısıyla eğitim alanların/faydalanıcıların bireysel olarak güçlendirilmesine odaklanılmış;
- (c) Beceri geliştirme projesi kapsamındaki tavsiyeler bünyesinde

belirlenen *ilkeler ve referans çerçevesi* ile uyum gözetilmiş;

(d) Cedefop Öğrenim ve istihdam edilebilirlik bölümünün yetişkin öğrenimi, iş ve eğitimsel erken ayrılma, yetişkin öğreniminin finanse edilmesi, hayat boyu rehberlik ve iletişim, önceki öğrenimlerin doğrulanması ve tanınması ve iş temelli öğrenme alanlarındaki bilgi ve deneyimlerinin sürekli koordinasyonu sağlanmış;

(e) Proje kapsamında beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik benzersiz bir yaklaşım geliştirmek üzere seçilen bir dizi iyi ve ilgi çekici uygulamanın içerdiği sistem özelliklerinin analizinden elde edilen bilgiler temel alınmıştır.

Çerçeve, beceri geliştirme ile ilişkili ve bir arada entegre hale gelen bir bütün oluşturan birçok politika alanını yansıtır niteliktedir:

(a) Beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yöntemlerine uyumlu ve eş güdümlü bir yaklaşım sergilenmesine ilişkin, sistemin bir bütün olarak sahip olması gereken özellikler ayrıntılandırılmakta;

(b) Çerçeve doğru sinerjileri yaratarak eş güdümlü ve uyumlu beceri geliştirme yolları yaklaşımlarının oluşturulmasına odaklanılan karar alma seviyesi, beceri geliştirme yollarının kapsayıcı ve erişilebilir olmasını sağlayan destek seviyesi ve ihtiyaca göre kurgulanmış, koşullara göre uyarlanabilen ve esnek beceri geliştirme yollarının sunulduğu uygulama seviyesi olmak üzere üç seviyede ve politika sürecinin 10 kilit alanı etrafında düzenlenmekte;

(c) Özellikle karar alma seviyesindekiler olmak üzere bu 10 kilit alanın hepsinde koordinasyonun ve iş birliğinin sağlanması amacıyla genel geçerliliğe sahip bir kurgu izlenmektedir. Bu sayede ilgili sinerjiler açığa çıkarılıp uyumlu alanlar desteklenmekte ve teşvik edilmekte, aynı zamanda bahsedilen kilit alanların her biri ile ilgili bilgi birikimi ve kanıt temellerinin güçlendirilmesine de katkıda bulunmaktadır.

Elinizdeki rehber Cedefop'un beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları ile ilgili olarak sağladığı sürekli politika desteği ve bilgi birikiminin artırılması için gerçekleştirdiği çalışmalar ile bağlantılı olarak hazırlanmıştır. Şimdiye kadar yetişkin öğrenimi, sürekli mesleki eğitim ve özellikle de yetişkinlerin güçlendirilmesi konularındaki bilgi ve deneyim birikimi, becerileri geliştirilebilecek ve yenilenebilecek yetişkin nüfus gruplarının araştırılması; beceri geliştirme yolları ile ilgili mevcut ülke mevzuatları ve düzenlemelerinden örnekler alınması; ve analiz çerçevesinde somutlaştırıldığı üzere karar alma, destek ve uygulama seviyelerinde kapsamlı, uyumlu ve eş güdümlü beceri geliştirme yolları ortaya koymak bakımından kritik önemi haiz alanlarda araştırmalar yapılması ve politikalar açısından önem arz eden bir bilgi birikiminin

oluşturulması gibi birçok farklı yol ile elde edilmiştir. Elinizdeki raporda nihai analiz çerçevesinin geliştirilme sürecinin tarifi ve çerçevenin sunumuna odaklanılmasını sağlamak üzere bahsedilen alanlardaki bütün çıktı ve bilgilere burada yer verilmemektedir. Ancak gerçekleştirilen bu çalışma gelecekteki diğer çalışmalar ve çıktılarına temel teşkil etmekte ve Cedefop'u beceri geliştirme yolları alanında bir bilgi kaynağı olarak konumlandırmaktadır.

Atılacak bir sonraki adım, özel olarak beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yollarına odaklanan tematik ülke inceleme çalışmalarına katılmayı kabul eden bir dizi ülkede bu nihai analiz çerçevesinin uygulamaya konması olacaktır. Ayrıca 2020 Kasım ayında düzenlenecek olan üçüncü beceri geliştirme yolları gelecek vizyonu akran öğrenme forumu etkinliği esnasında analiz çerçevesi de dahil olmak üzere beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları ile ilgili konulardaki görüşmeler devam ettirilecektir. Paydaşlar bu etkinlikte beceri geliştirme yolları ile ilgili en son gelişmelerden haberdar olma fırsatına erişecek, bilgilerini, yenilikçi deneyim ve uygulamalarını, karşılaştıkları zorlukları ve ilham kaynaklarını birbirleriyle paylaşacak ve kilit eylem alanlarının belirlenmesine odaklanacaktır.

Kısaltmalar

YEA	Yetişkin Eğitimi Araştırması
CPF	kişisel eğitim hesabı (<i>Compte personnel de formation</i>)
CVET	sürekli mesleki eğitim ve öğretim
CVTS	sürekli mesleki eğitim anketi
DUL	DOTE mekanizması (<i>Dote Unica Lavoro</i>)
ECVET	Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim Kredi Sistemi
ESK	Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesi
AYÇ	Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
ASF	Avrupa Sosyal Fonu
AB	Avrupa Birliği
ISCED	Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması
IVET	ön mesleki eğitim ve öğretim
USİ	Uzun Süreli İşsizler
ÜD	Üye Devlet
MKOBİ	mikro ve küçük ve orta büyüklükteki işletmeler
NEET	Akademik veya mesleki eğitim almayan, çalışmayan bireyler
STK	sivil toplum kuruluşu
NOI	Yeni fırsatlar girişimi (<i>Iniciativa Novas Oportunidades</i>)
KİH	kamu istihdam hizmetleri
ÖÖT	önceki öğrenmenin tanınması
SANQ	yeterlilik ihtiyaçlarının öngörülmesi sistemi (<i>Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação</i>)
KOBİ	küçük ve orta büyüklükteki işletmeler
ME	Mesleki Eğitim ve Öğretim
ULF	Sendika Eğitim Fonu
(WeGebAU)	İş başı eğitim programı(<i>Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen</i>)
İTÖ	İş Temelli Öğrenme

Kaynakça

[erişim 24.1.2020]

- Bendixsen, S.; de Guchteniere P. (2003). Best practices in immigration services planning. *Journal of policy analysis and management*, 22. Cilt, 4. Sayı, s. 677-682. <https://doi.org/10.1002/pam.10163>
- Bretschneider, S.; Marc-Aurele, F.J.Jr.; Wu, J. (2005). Best practices research: a methodological guide for the perplexed. *Journal of public administration research and theory*, 15. Cilt, 2. Sayı, s. 307-323. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui017>
- Cannon, J.S.; Kilburn, M.R. (2003). Meeting decision makers' needs for evidence-based information on child and family policy. *Journal of policy analysis and management*. 22. Cilt, 4. Sayı, s. 665-668. <https://www.jstor.org/stable/3325979>
- Cedefop (2013). *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop çalışma raporu; No 21. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6121>
- Cedefop (2017a). *Governance of EU skills anticipation and matching systems: framework for assessing governance of skills anticipation and matching in EU countries*, July 2017. https://www.cedefop.europa.eu/files/20171016-edefop_skills_governance_framework.pdf
- Cedefop (2017b). *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop araştırma makalesi raporu; No 60. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>
- Cedefop (2020). *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling*. Lüksemburg: Yayın Ofisi. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081>
- Cedefop; Ekonomik ve Sosyal Komite (2018). Summary paper of the *First*

- policy learning forum on upskilling pathways: a vision for the future*, Brussels, 7 and 8 February 2018. https://www.cedefop.europa.eu/files/2018_03_12_plf_summary_report.pdf
- Avrupa Birliği Konseyi (2008.) Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council of 21 November 2018 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. *Avrupa Birliği Resmî Gazetesi*, C 319, 13.12.2008, s. 4-7. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AC%3A2008%3A319%3A0004%3A0007%3AEN%3APDF>
- Avrupa Birliği Konseyi (2012). Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. *Avrupa Birliği Resmî Gazetesi*, C 398, 22.12.2012, pp.1-5. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>
- Avrupa Birliği Konseyi (2016). Council recommendation of 19 December 2016 on upskilling pathways: new opportunities for adults. *Avrupa Birliği Resmî Gazetesi*, C 484, 24.12.2016, s. 1-6. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_0001
- Avrupa Birliği Konseyi (2020). *Draft Council conclusions of 26 March 2020 on reskilling and upskilling as a basis for increasing sustainability and employability, in the context of supporting economic recovery and social cohesion*; 6885/20. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6885-2020-INIT/en/pdf>
- de Vries, M.S. (2010). Performance measurement and the search for best practices. *International review of administrative sciences*. 76. Cilt, 2. Sayı, s. 313-330. <https://doi.org/10.1177/0020852309365668>
- Desjardins, R. (ed.) (2017). *Political economy of adult learning systems*. Londra, New York: Bloomsbury Academic.
- EIGE (2013). *Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States: good practices in gender mainstreaming*. Lüksemburg: Yayın Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5638ae7a-35f2-4033-9cde-3d9cad6fc032/language-en>
- ELGPN (2015). *Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission*. Jyväskylä: ELGPN. ELGPN Araçları; No 6. <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>
- Avrupa Komisyonu, (2016a). *A new skills agenda for Europe: working together to strengthen human capital, employability and competitiveness: communication from the Commission to the European Parliament, the*

Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Com (2016)

381 final. <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF>

Avrupa Komisyonu (2016b). *Annex 1 – Tackling low skills: the skills guarantee – accompanying the communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on a new skills agenda for Europe.* SWD(2016) 195 final.

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:cd0fa1ca-2ee9-11e6-b497-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_4&format=PDF

Avrupa Komisyonu (2017). *Strengthening European identity through education and culture: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The European Commission's contribution to the Leaders' meeting in Gothenburg, 17 November 2017.* https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/communication-strengthening-european-identity-education-culture_en.pdf

Avrupa Komisyonu (2018). *Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 adult learning working group 2016-18.* Lüksemburg: Yayın Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

Avrupa Komisyonu (2019). *Council recommendation on upskilling pathways: new opportunities for adults, tackling stock of implementation measures.* SWE (2019) 89 final. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/implementation-report-pskilling-pathways_en.pdf

Avrupa Komisyonu (2020). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: a strong social Europe for just transitions.* COM (2020)14, final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0014&qid=1580400520904>

Avrupa Komisyonu, İsveç Hükûmeti (2017). *Concluding report of the social summit for fair jobs and growth, Gothenburg, Sweden, 17 November 2017.* https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/concluding-report-social-summit_en.pdf

Avrupa Komisyonu; ICF (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.* Lüksemburg: Yayın Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>

Gilardi, F. (2015). Four ways we can improve policy diffusion research. *State*

- politics and policy quarterly*. 16. Cilt, 1. Sayı, s. 8-21.
<https://doi.org/10.1177%2F1532440015608761>
- Hall, J.L.; Jennings, E.T.Jr. (2008). Taking chances: evaluating risk as a guide to better use of best practices. *Public administration review*, 68. Cilt, 4. Sayı, s. 695-708. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2008.00908.x>
- ILO (2020a). *COVID-19 and the world of work: impact and policy responses*. ILO Monitor, birinci baskı, 18 Mart 2020.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- ILO (2020b). *COVID-19 and the world of work*. ILO Monitörü: üçüncü baskı, güncel tahminler ve analizler, 29 Nisan 2020.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf
- Maynard, R. A. (2006). Presidential address: evidence-based decision-making: what will it take for the decision makers to care? *Journal of policy analysis and management*. 25. Cilt, 2. Sayı, s. 249-266.
<https://doi.org/10.1002/pam.20169>
- Norveç Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (2017). *Norwegian strategy for skills policy 2017-21*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefd-fa27f7524d/strategi-kompetanse-eng.pdf>
- Pouliakas, K.; Branka, J. (2020). *EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing: is the pandemic exacerbating the labour market divide?* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop çalışma raporu; No 1.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/968483>
- Skills Panorama (2017). *Skills anticipation in Portugal*. Cedefop analytical highlights series. https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-portugal

EK 1.

İyi ve gelecek vaat eden uygulama örneği bilgi fişleri

A1.1. *SkillsPlus* Norveç

İş yerinde eğitime yönelik bir bileşeni de içeren, temel beceri eğitiminin sağlandığı ulusal bir programdır. SkillsPlus, iş gücü piyasası bağlantıları zayıf olan beceri düzeyi düşük yetişkinler ile ilgili çalışma alanı kapsamında 2017-21 dönemini ilgilendiren Norveç Beceri Politikaları Stratejisi'nin bir parçasıdır.

Programda 2014'ten bu yana diğer becerilerle bir arada sözlü iletişim becerileri de ele alınmakta ve 2016 yılından beri anadili Norveççe olmayan kişiler için dil dersleri de verilmektedir.

Amaç

Çalışma hayatında gerek duyulacak temel yetkinliklerin geliştirilmesi; çalışma yaşındaki yetişkinlere temel okuma-yazma becerileri ve sayısal ve dijital beceriler edinme fırsatının sağlanması.

Hedef gruplar

- (a) Beceri düzeyi düşük yetişkinler (en fazla ISCED 2 seviyesinde yeterliliğe sahip olan, düşük vasıflı yetişkinler ve sözel, sayısal ve/veya dijital becerileri düşük olanlar). 2015'ten beri eğitim konularından biri yabancıların/göçmenlerin Norveççe dil becerilerinin geliştirilmesi olmuştur.
- (b) STK'lar üzerinden programa dahil edilen yetişkinler (2015'ten beri).

Uygulama düzeyi

Ulusal

Uygulama aşaması

2006'dan beri devam etmekte

Finansman

Ulusal

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

- (a) Eğitim/öğretim tasarımı, planlaması ve uygulaması/sunumu konusunda entegre bir yaklaşım sergilenmektedir.
- (b) Güçlü siyasi irade ve ayrılmış ve/veya tahsis edilmiş finansman ile sürdürülebilirlik sağlanmaktadır.
- (c) Çok seviyeli ve çok paydaşlı, etkili bir yönetim mevcuttur. Paydaşlar (devlet/işverenler/eğitimciler/sosyal ortaklar, eğitim alanlar) arasında güçlü bir ortaklık ve iş birliği kurulmuştur. Programın uygulaması üç taraflı bir yapı üzerinden ve güçlü paydaş katılımı ve hesap verebilirliği ile gerçekleştirilmektedir.
- (ç) Verilen kurslar esnek niteliktedir ve eğitim alan bireyin ve işverenin ihtiyaçlarına göre kurgulanmaktadır. İçerik ve odak noktasının, aynı zamanda öğretim yönteminin esnek oluşu katılımcıların motivasyonunu ve işveren katılımını güçlendirmektedir.

Kaynaklar

- Bjerkaker, S. (2016). *Adult and continuing education in Norway*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://www.die-bonn.de/doks/2016-norwegen-01.pdf>
- Department for Business Innovation and Skills (BIS) (2015). *International evidence review of basic skills: learning from high-performing and improving countries*. BIS araştırma raporu; No 209. <http://www.nrdc.org.uk/wp-content/uploads/2015/11/bis-15-33-international-review-of-adult-basic-skills-learning-from-high-performing-and-improving-countries.pdf>
- ELINET (2015). *Good practice in literacy policies for adults: the basic competence in working life programme – Norway*. http://www.elinet.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/user_upload/11_BCWL_PDF_Website.pdf
- Avrupa Komisyonu (2015). *Improving policy and provision for adult learning in Europe: report of the ET 2020 working group on adult learning 2014-15*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf
- Avrupa Komisyonu (2018). *Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 adult learning working group 2016-18*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11111111-1111-1111-1111-111111111111>

cation-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/
language-en

Avrupa Komisyonu; ICF International (2015). *Country report on the action plan on adult learning: Norway*.

<https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/country-report-action-plan-adult-learning-norway>

Hanemann, U. (Ed.) (2013). *Basic competence in working life, Norway*. UNESCO Hayat Boyu Öğrenme Enstitüsü.

<https://uil.unesco.org/case-study/effective-practices-database-lit-base-0/basic-competence-working-life-norway>

Kompetanse Norge (2016). *Basic skills*. https://www.kompetansenorge.no/English/Basic-skills/#Toolsandresources_5

OECD (2014). *OECD skills strategy diagnostic report: Norway 2014*. Paris: OECD. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264298781-en>

A1.2. Skillnet – İrlanda

Tipolojisi

İrlanda'da iş gücünün eğitimini teşvik etme ve sağlama amacıyla kurulmuş ulusal bir kurumdur. *Skillnet*, bölgesel ve sektörel şirket ağlarının (*Skillnet* ağları) kurulması yoluyla eğitim ihtiyaçlarının tespitini sağlamakta ve ağ içerisindeki şirketler için eğitimler düzenlediği gibi iş arayanlara yönelik ücretsiz eğitimler de sunmaktadır.

Amaç

İrlanda'da iş gücünün eğitimini teşvik etmek ve sağlamak.

2016-19 dönemi *Skillnet* stratejisi finansman konuları, işletmelerin beceri ihtiyaçları ve geniş kapsamlı ekonomik bağlam göz önünde bulundurularak üç stratejik hedef çerçevesinde hazırlanmıştır. Bu stratejik hedefler şunlardır:

- (a) Geleceğe yönelik becerilerin sağlanması: belirli beceriler, yeni beceriler, işletmelerin yetenekli çalışan ihtiyacının karşılanması.
- (b) Eğitimde mükemmellik modeli: etkililik, sağlanan etki, yapılan çalışmaların önemi.
- (c) İşveren katılımının artırılması: rekabet gücünün, iş gücünün gelişiminin ve hayat boyu öğrenmenin devam ettirilmesi.

Hedef gruplar

- (a) Sektörel/bölgesel Skillnet ağlarından birinde bulunan şirketlerin çalışanları.
- (b) Yardım ödemesi aldığı için Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı (DEASP) tarafından işsiz olarak kaydedilenler veya *Skillnet* tarafından belirlenen alternatif kriterleri karşılayanlar.

Uygulama düzeyi

Ulusal düzeyde

Uygulama aşaması

1999'dan beri devam etmekte

Finansman

Eğitim ve Beceriler Bakanlığı (Department of Education and Skills - DES) üzerinden Ulusal Eğitim Fonu'ndan (NTF) ulusal finansman sağlanmaktadır. Ancak *Skillnet* , *Skillnet* ağlarına katılım gösteren işletmelerden gelen karşılıklı katkı paylarıyla kısmen finanse edilen bir ortak yatırım modeli ile işletilmektedir.

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

- (a) İş gücünün gelişimi bakımından işletmelerin liderlik ettiği bir yaklaşım sergilenerek işletmelerin süreci sahiplenmesi ve sağlam katılım göstermesi sağlanmaktadır.
- (b) *Skillnet*, şirketi süreci yönetmeye teşvik ederek sunduğu programların sektör ihtiyaçlarıyla uyumlu olmasını sağlamaktadır. Bu yaklaşım aynı zamanda uyumlu şirket ağları oluşturulmasını ve sürekli değişim gösteren beceri taleplerini karşılayabilecek esnekliği hem örgün hem de gayri resmî eğitim ile mümkün kılmaktadır.
- (c) Şirket ağları oluşturulması, çalışanlarına beceri geliştirme fırsatları sağlayacak kaynak ve kapasitesi olmayan küçük ve mikro ölçekli işletmelerde çalışan iş gücüne bu tür fırsatlar sunulmasını kolaylaştırmaktadır.
- (ç) Paylaşımlı finansman mekanizmaları içeren *Skillnet* her ne kadar ulusal kaynaklardan finanse edilen ulusal bir ajans konumunda olsa da, *Skillnet* ağlarına katılım gösteren işletmelerden alınan karşılıklı katkı payları ile kısmi finansmanı içeren bir ortak yatırım modeli ile işletilmektedir.

Kaynaklar

- Avrupa Komisyonu (2018). *Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 adult learning working group 2016-18*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- Indecon International Economic Consultant (2017). *Evaluation of Skillnets TNP, Finuas and ManagementWorks in 2016*. https://www.skillnetireland.ie/wp-content/uploads/2018/04/evaluation_skillnets_programmes_2016.pdf
- Skillnet (2016). *Statement of strategy 2016-19*. <https://www.skillnetireland.ie/about/our-strategy/>

A1.3. İşyerinde dil (*Taal op de werkvloer*) – Hollanda

Tipolojisi

İşverenlerin çalışanlarının dil becerilerini geliştirmek üzere bir anlaşmaya taraf olarak iş yeri içinde veya dışında dil kursları sunmak üzere devlet desteği aldığı ulusal bir girişimdir.

Amaç

İşletmelerin çalışanlarının dil becerilerine yatırım yapmasını teşvik etmek.

Hedef gruplar

Düşük dil becerilerinin iş yerinde neden olduğu sıkıntılara çözüm getirmek isteyen şirketlerdeki düşük ve orta seviye dil becerilerine sahip olan çalışanlar.

Uygulama düzeyi

Ulusal, yerel seviyede kabul edilmiş

Uygulama aşaması

2016'dan beri devam etmekte

Finansman

İşverenlerin eğitim maliyetlerinin bir kısmını üstlendiği ve aynı zamanda ulusal düzeyde sağlanan finansmandan sübvansiyon almak üzere başvuruda bulunabileceği eş finansman düzenlemeleri mevcuttur.

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Pazarlama stratejisi kullanılarak işverenlerden sağlam bir katılım ve destek sağlanmaktadır. Girişim, dil eğitimi ve buna bağlı olarak iş gücü becerilerinin geliştirilmesine yöneliktir. Dil eğitimi şirketlerin karşılaştığı problemleri çözmeye odaklıdır (ör. çalışanların güvenlik talimatlarını anlamaması). İşverenler (veya çalışanlar) nezdinde temel beceri eğitiminin faydaları her zaman anlaşılır olmadığından kullanılan 'tartışma kartları' oldukça faydalı olmuştur.

(b) Eş finansman mekanizmaları ile finansman kaynağı sağlama sorumluluğu paylaştırılmıştır.

(c) Girişim şirketlerin ihtiyaçlarına göre kurgulanmıştır.

Kaynaklar

- Bekker, S.; Wiltthagen, L. (2015). *EEPO review spring 2015: upskilling unemployed adults: the organisation, profiling and targeting of training provision - The Netherlands*. Avrupa Komisyonu; Avrupa İstihdam Politikaları Gözlem Kuruluşu (EEPO). Tilburg Hukuk Okulu Araştırma Raporu; No 13. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2611014>
- den Hollander, I. (2015). *Towards a sustainable regional and local structure for adult education and training for low-skilled adults in the Netherlands. Results of the Dutch project of the national coordinator for the implementation of the European agenda for adult learning 2015*. <https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/towards-sustainable-regional-and-local-structure-adult-education-and>
- ELINET (2016). *Literacy in the Netherlands: country report: adults*. http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/user_upload/Netherlands_Adults_Report1.pdf
- Avrupa Komisyonu (2015). *Improving policy and provision for adult learning in Europe, report of the ET 2020 working group on adult learning 2014-15*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf
- Avrupa Komisyonu (2018). *Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- Avrupa Komisyonu; ICF International (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/->

</publication/ c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
OECD (2017). *OECD skills strategy diagnostic report - The Netherlands 2017*.
<https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Netherlands-Executive-Summary.pdf>
Tel mee met Taal (becerilere güven) programı.
<https://www.telmeemettaal.nl/> Taalakkoorden (dil anlaşmaları).
<https://www.taalakkoord.nl/>
Van Beek, L.; Hamdi, A. (2016). *Investing in language in the workplace: an analysis of revenues for employers*. Ecorys, Sosyal İşler Bakanlığı adına.

A1.4. Yetişkin eğitimi girişimi (Initiative *Erwachsenenbildung*) – Avusturya

Tipolojisi

Ortaöğretimi tamamlayan bireylerin sayısını ve nüfusun genel beceri düzeyini artırmayı hedefleyen ulusal bir girişimdir.

Amaç

Temel beceriler konusunda eksiklik çeken veya ortaöğretimini tamamlamamış (ISCED 1) yetişkinlerin eğitimlerine devam edip tamamlamalarını sağlamak.

Girişim iki program içermektedir:

- (a) temel beceriler eğitimi;
- (b) ortaöğretimi (ISCED 1) tamamlamaya yönelik eğitim.

Hedef gruplar

- (a) Dil, uyruk ve sahip olunan yeterliliklere bakılmaksızın, 15 yaşın üzerindeki ve temel eğitim ihtiyaçlarına sahip bireyler.
- (b) 15 yaşın üzerindeki ve ortaöğretimini (ISCED 1) tamamlamamış bireyler.

Uygulama düzeyi

Ulusal düzeyde

Uygulama aşaması

2012'dan beri devam etmekte

Finansman

Ulusal ve il düzeyindeki kaynaklar kullanılmaktadır ve 2015'ten beri Avrupa Sosyal Fonu (ASF) tarafından eş finansman sağlanmaktadır.

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Etkili yönetim: Federasyon seviyesi, iller ve akredite eğitim ve öğretim kurumları arasındaki çok seviyeli ortaklık üzerinden paylaşımlı ve iyi yapılandırılmış bir yönetim sağlanmaktadır.

(b) Uygulanan üç yıllık finansman dönemi ile kilit paydaşlar arasında planlamada kesinlik artırılmakta ve yetişkin eğitimi girişimi bağlamında yetişkinlere eğitim sunumunun daha geniş kapsamda meslek haline gelmesine katkıda bulunmaktadır.

(c) Stratejik finansman: Finansman kaynakları yalnızca akreditasyonu gerçekleştirilen eğitim fırsatına yönelik bir ihtiyacın ve hedef grubun mevcut olması halinde verilmektedir.

(ç) İzleme ve değerlendirme, programın asli unsurlarından biridir ve hangi uygulamaların işe yarar olduğuna dair sağlam bir kanıt temeli temin ederek bütün paydaşlar için faydalı bir öğrenim sunulmasını sağlamaktadır. Girişimin uygulamaları ve izleme ve değerlendirme çalışmaları arasında oluşturulan geri bildirim döngüsü ile ortaya çıkan sıkıntılar iyi yapılandırılmış ve vakitli bir şekilde çözüme kavuşturulmakta, böylelikle programda iyileştirmelere yol açan değişiklikler yapılmaktadır. Girişimde yer alan kurumlar sürekli bir izleme ve değerlendirme gerçekleştirme konusunda taahhüt vermektedir ve bir izleme kurulu üzerinden süreçler ve sonuçların denetimi sağlanmaktadır.

(d) Sağlam kalite güvencesi çerçevesi: girişime katılım göstermek ve finansman almak isteyen eğitim hizmeti sağlayıcılarının akredite edilmesi ve üç kriteri karşılaması gereklidir. Bu kriterler bir eğitim kurumu ile ilgili genel gerekliliklerin karşılanması; teklif edilen program hakkında uygun bir konsept sağlanması; ve girişim standartları kılavuzu uyarınca eğitimci ve danışmanlarının yeterliliklerinin kanıtlanmasıdır (ör. temel beceriler öğretimini gerçekleştiren eğitimcilere yönelik özel eğitim verilmesi).

(e) Yetişkinlerin özel ihtiyaçlarına göre kurgulanmış bir eğitim sunumu gerçekleştirilmektedir.

(f) Mentörlük, koçluk ve kariyer rehberliği gibi güçlü hayat boyu rehberlik unsurları mevcuttur.

Kaynaklar

Avrupa Yetişkin Eğitimi Birliği (EAEA) (2017). *Adult education in Europe*

- 2017: a civil society view. https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/11/Country_Reports_2017_final.pdf
- Avrupa Komisyonu (2017). *Education and training monitor 2017: country analysis*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. http://eslplus.eu/documents/esl_library/monitor2017-country-reports_en.pdf
- Avrupa Komisyonu; Cedefop; ICF International (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Austria*. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87047_AT.pdf
- Avrupa Komisyonu; ICF Consulting Services Ltd (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
- Avrupa Komisyonu/EACEA/Eurydice (2015). *European adult education and training in Europe: widening access to learning opportunities*. Eurydice Raporu. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aaec7ed-7bad-11e5-9fae-01aa75ed71a1/language-en>
- Avrupa Komisyonu/EACEA/Eurydice (2019). *Support measures for learners in adult education and training*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/support-measures-learners-adult-education-and-training-1_en
- Hanemann, U. (Ed.) (2016). *Initiative for adult education, Austria*. UNESCO Hayat Boyu Öğrenme Enstitüsü. <https://uil.unesco.org/case-study/effective-practices-database-litbase-0/initiative-adult-education-austria>
- Initiative Erwachsenenbildung. <https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/initiative-erwachsenenbildung/was-ist-das/>
- Initiative Erwachsenenbildung (2016). *The Austrian initiative for adult education factsheet*. https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/fileadmin/docs/Austrian_Initiative_for_Adult_Education_2016.pdf

A1.5. *Sendika Eğitim Fonu* (Union Learning Fund - ULF), Unionlearn ve Sendika Eğitim Temsilcileri (ULR) - Birleşik Krallık

Tipolojisi

Sendika Eğitim Fonu, sendikaların üyelerine öğrenim fırsatları sunmasının ve sendika eğitim temsilcilerinin (ULR) kapasitelerinin geliştirilmesinin finanse edilmesi amacını güden ulusal bir fondur.

Sendika eğitim temsilcileri, işverenleri tarafından tanınan bağımsız bir işçi sendikasının seçilmiş üyelerinden oluşur ve çalışanların kendi eğitim ihtiyaçlarını tespit etmesini desteklemek ve ilgili şirketler bünyesinde bu ihtiyaçlara göre kurgulanmış öğrenim fırsatları sunulmasını sağlamak için çalışır. Bu temsilciler aynı zamanda iş yerinde öğrenme merkezlerini destekleyerek iş yerinde öğrenmenin yaygınlaştırılmasını da sağlamaktadır.

ULF, İngiltere İşçi Sendikaları Kongresi'nin eğitim ve beceriler ile ilgili kuruluşu olan Unionlearn tarafından yönetilmekte ve idare edilmektedir.

Amaç

Sendikaların ve sendika eğitim temsilcilerinin işverenlerle, çalışanlarla ve eğitimcilerle çalışma kapasitesini geliştirerek iş yerinde öğrenmenin yaygınlaştırılmasını teşvik etmek.

Hedef gruplar

Genellikle ileri yaştaki, beceri düzeyi düşük çalışanlar

Uygulama düzeyi

Ulusal düzeyde

Uygulama aşaması

1998'den beri devam etmekte

Finansman

Ulusal finansman

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Yönetişim: ULF'in çalışanları desteklemesi için güçlü sosyal ortakların

katılımı hayati öneme sahiptir. ULF projeleri kapsamında iş yerinde öğrenme merkezleri kurularak ve eğitim anlaşmaları imzalanarak sendikalar ve işverenler arasındaki etkileşim güçlendirilmektedir.

(b) İhtiyaçların dikkate alınması: ULF, iş yerinde sendika eğitim temsilcilerinin işverenlerle çalışmasını destekleyip eğitimcileri eğiterek, verilen eğitimin hem öğrenim görenlerin hem de işverenlerin ihtiyaçlarına uygunluğunu temin etmekte ve iş yerinde eğitime teşvik ve katılım sağlamaktadır.

(c) İletişim ve destek: ULF'ler eğitimcilerin erişimde zorluk yaşadığı kişiler ile iletişim kurulmasını sağlamaktadır.

(ç) Rehberlik: ULF'ler eğitim alanlara öğrenim yolculukları boyunca destek ve rehberlik sağlamaktadır. Eğitim alanlarla yalnızca iletişim kurmanın ötesinde, onlara bilgi, tavsiye ve rehberlik sağlamakta, ön beceri değerlendirmelerini gerçekleştirmekte, eğitim alanlar ve eğitimciler arasında bağlantılar kurmakta, eğitim alanları Union Learning merkezlerine yönlendirmekte, vardiyalı çalışanlar için esnek eğitim sunumu sağlamakta ve daha sonra izlenecek adımları planlamaktadırlar.

Kaynaklar

- Crews, A.; Graham, F.; Stevens, H.; Dean, A. (2018). *Union learning 2018 anket sonuçları*. Marchmont Gözlem Kuruluşu, Exeter Üniversitesi. <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Union%20Learning%20Fund%202018%20Learning%20Survey.pdf>
- Eurofound (2018). *Union learning fund (ULF)*. <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/emcc/erm/support-instrument/union-learning-fund-ulf>
- OECD (2017). *Getting skills right: good practice in adapting to changing skill needs: a perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the UK*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264277892-en>
- PCS (2008). *Union learning reps handbook: 4th edition*. Londra: Public and Commercial Services Union. https://www.pcs.org.uk/sites/default/files/site_assets/resources/learning/2318_ul_reps_habook_lores.pdf
- Stuart, M. ve ark. (2016). *Evaluation of the Union learning fund rounds 15-16 and support role of Unionlearn: final report October 2016*. Centre for Employment Relations Innovation and Change, Leeds Üniversitesi; Marchmont Gözlem Kuruluşu, Exeter Üniversitesi. <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/ULF%20Eval%201516%20FINAL%20RE->

PORT.pdf

- Stuart, M. ve ark. (2010). *Assessing the impact of union learning and the union learning fund: union and employer perspectives*. Centre for Employment Relations Innovation and Change. Politika raporu; No 4. https://lubswww.leeds.ac.uk/fileadmin/user_upload/Publications/Cer-icpolicy_report_4_unionlearn_01.pdf
- UKCES (2012). *Engaging low-skilled employees in workplace learning*. Kanıt raporu; No 43. <http://dera.ioe.ac.uk/14577/1/evidence-re-port-43-engaging-low-skilled-employees-in-workplace-learning.pdf>
- Union learning fund*. <https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-fund>
- Unionlearn; Department for Education (DfE), (2016). *Union learning fund pro-spectus: round 18 - 2017/18*. <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/ULF%20Prospectus%20Round%2018%20for%20Website.pdf>
- Unionlearn (2018). *Opening up learning opportunities*. Unionlearn 2018 yıllık raporu. Londra. <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Unionlearn%20Annual%20Report%202018.pdf>

A1.6. Kişisel eğitim hesabı (*Compte personnel de formation*) – Fransa

Tipolojisi

Çalışan kişilerin iş gücü piyasasına girdikleri andan emeklilikle ilgili bütün haklarını tükettikleri tarihe kadar güçlendirilmesi yoluyla bu kişilerin çalışma hayatları boyunca faydalanabilecekleri eğitim haklarına sahip kılınmasını hedefleyen ulusal bir programdır. Program genel kapsamlıdır ve çalışan herkesi hedef almaktadır.

Programa katılan bireyler 2018 yılına kadar her yıl 24 saat toplarken (üst sınır 150 saattir), 1 Ocak 2019 itibarıyla her yıl 500 Euro toplamaktadır (üst sınır 5000 Euro'dur). Düşük vasıflı çalışanlar (ISCED 0-2) 2018 yılına kadar üst sınır 400 saat olmak üzere yılda 48 saat ve 1 Ocak 2019 itibarıyla üst sınır 8000 Euro olmak üzere her yıl 800 Euro toplamaktadır.

Amaç

Bireylerin çalışma hayatları boyunca öğrenmeye devam etmelerinin desteklenmesi yoluyla kendi öğrenim ihtiyaçlarını tespit etmelerini ve kendi

eğitim ve öğretimleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlamak. Programın hedefi istihdam edilebilirliğin sürdürülmesi ve mesleki kariyer yollarının güvenceye alınmasıdır.

Hedef gruplar

İş gücü piyasasına dahil olan bütün faal bireyler. Düşük vasıflı olanlar daha yüksek bir üst sınırdan destek almaya hak sahibidir.

Uygulama düzeyi

Ulusal düzeyde

Uygulama aşaması

2019'da gerçekleştirilen revizyonlar ile 2015'ten beri uygulanmaktadır.

Finansman

Zorunlu bir eğitim vergisi ile finanse edilmektedir. Serbest meslek sahipleri, elde ettikleri cironun %0,2'sini bir eğitim fonu üzerinden katkı payı olarak ödemektedir. Kamu istihdam hizmeti kuruluşları ve bölgeler de işsizlere yönelik eğitimin finansmanına katkıda bulunabilmektedir.

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Kişiye özel yaklaşım: bireyler öğrenim sürecinin merkezinde yer almakta ve kendi öğrenimlerinin sorumluluğunu, sahipliğini ve kontrolünü üstlenmektedir.

(b) İş sahibi bireyler, çalışma saatleri esnasında eğitim almaları sebebiyle ücret kaybı yaşamamaktadır.

(c) Uygulanan program iş akdi veya statüden ziyade kişinin kendisi ile bağlantılıdır. Herhangi bir zaman kısıtlaması olmaksızın hak sahibi olunabilmektedir. Kişinin statüsünde veya meslek durumunda bir değişiklik olması yahut kişinin işini kaybetmesi durumunda, kişinin hesabında kayıtlı ve Euro cinsinden ifade edilen krediler iş akdinin sonlandırılma sebebine bakılmaksızın hesapta kalmaya devam etmektedir.

(ç) Mesleki eğitim ve öğretim yeterliliklerinin modüller üzerinden verilmesi ile bireyler kendilerine özgü koşullarda gerek duymayabilecekleri tam bir yeterlilik edinmekten ziyade özel bir beceri seti geliştirmektedir.

Kaynaklar

Cedefop ReferNet France (2016). *Vocational education and training in Europe: France. Avrupa'da ME raporları.*
https://cumulus.cedefop.europa.eu/ files/vetelib/2016/2016_CR_FR.pdf

Cedefop (2018). *France: two years of personal training accounts: a review*.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/france-two-years-personal-training-accounts-review>

Avrupa Komisyonu (2018). *Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 working group 2016*-Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

Avrupa Değişim İzleme Merkezi (2019). *France: employers obligation to provide skill development plans or training*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-employers-obligation-to-provide-skill-development-plans-or-training>

OECD (2019). *Individual learning accounts: panacea or Pandora's Box?* Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>

A1.7. İş başı eğitim programı (*Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen - WeGebAU*) – Almanya

Tipolojisi

Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki beceri düzeyi düşük çalışanlar ile ileri yaştaki çalışanların temel yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik birleşik bir ücret ve eğitim desteği sunulan ulusal bir programdır.

Amaç

Beceri düzeyi düşük ve ileri yaştaki çalışanların istihdam edilebilirliğini artırmak ve eğitime devam etmelerini teşvik ederek işsizliği önlemek.

Hedef gruplar

(a) İleri yaştaki çalışanlar (2007'den beri 'ileri yaştaki' tanımı ile en az 45 yaşında olan çalışanlar kast edilmektedir). 1 Nisan 2012 itibarıyla, 45 yaşın altındaki vasıflı çalışanlar da kurs masraflarının en az yarısının işveren tarafından karşılanması ve eğitimin 31 Aralık 2019'dan önce başlaması takdirıyla bu kapsamda finanse edilebilmektedir.

(b) Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki beceri düzeyi düşük çalışanlar: mesleki yeterliliği olmayanlar; mesleki yeterlilik sahibi olup yeterlilik aldıkları mesleği en az dört yıldır icra etmeyenler; düşük beceri gerektiren

işlerde istihdam edilmiş olup eğitimi aldıkları işi artık icra edemeyenler.

Uygulama düzeyi

Ulusal düzeyde

Uygulama aşaması

2006'dan beri devam etmekte

Finansman

Ulusal finansman ve ASF finansmanı

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Hem çalışan hem de işveren katılımını arttırmak için finansal teşvikler mevcuttur. Maaş sübvansiyonları işveren katılımını teşvik ederken, eğitim çeki sistemi çalışanların eğitim masraflarının geri ödeneceğini garanti etmektedir. Hem işveren hem de çalışanlar eğitim desteği için başvuruda bulunarak tedbirin uygulanmasını başlatabilirler. Geniş çaplı katılım sağlamak üzere birçok farklı işletmeye bu program hakkında bilgi ve belgeler sunulmaktadır.

(b) Mali destek olmadan gerçekleştirilebilecek eğitimler için finansman kullanılmasını önlemek amacıyla finansman kullanımının stratejik bir şekilde planlaması sağlanmaktadır. WeGebAU, işveren veya işe özel eğitimi desteklememektedir. Beceri düzeyi düşük çalışanlara yönelik destek ancak akredite kurslara katılıp sertifika alınması halinde verilmektedir. KOBİ'ler bu gereklilikten muaf tutulabilir. Kurslar en az dört hafta sürmelidir ve işveren izin sağlamakla yükümlüdür. Bu şekilde şirketlerin WeGebAU'yu tipik olarak daha kısa kurslar gerektiren şirkete özgü uygulamalı eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmasının önüne geçilmektedir. Girişim kapsamında esnek ve ihtiyaca göre kurgulanmış eğitim ve öğretim sunmak üzere eğitim çeki sistemi uygulanmaktadır. Uygunluk için belirlenen gereklilikleri yerine getiren çalışana eğitim masraflarının geri ödenmesini garanti altına alan bir çek verilmekte ve böylece çalışanın bir eğitim kurumu tarafından sunulan bir program seçmesine olanak sağlanmaktadır. Finanse edilen kurslar genel insan sermayesinin iyileştirilmesine odaklanmalı ve şirket odaklı olmaktan ziyade genel iş gücü piyasasına yönelik olmalıdır. Eğitim sonucunda 'vasıflı çalışan' seviyesine denk ve tanınan bir mesleki yeterlilik yahut eğitim içeriğinin tanınan bir ikili mesleki eğitim uygulaması dahilinde olması kaydıyla kısmi bir yeterlilik verilmelidir.

(c) Kamu istihdam hizmeti kuruluşları girişimin izlenmesi ve

değerlendirilmesinden sorumludur. Programın duyurulması ve tanıtımından sorumlu olan yerel iş ve işçi bulma kuruluşları geniş kapsamlı bir rol oynamaktadır ve iş gücü piyasasının yerel düzeydeki ihtiyaçlarını çok iyi bilmektedirler.

(ç) Esneklik: eğitim çeki uygulamasıyla çalışanlara yetkili bir eğitim kurumu tarafından sunulması kaydıyla istedikleri programı seçme esnekliği tanınmaktadır.

(d) İşveren teşvikleri: İşveren katılımını teşvik etmek üzere ücret destekleri uygulanmaktadır.

(e) İletişim: birçok işletmeye program hakkında bilgi ve belgeler sağlanmaktadır.

Kaynaklar

Cedefop (t.y.). *Further training for low-skilled and older employees in companies (WeGebAU)*. Cedefop yetişkin öğreniminin finansmanı veri tabanı. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/further-training-low-skilled-and-older-employees-companies>

Avrupa Komisyonu Kamu İstihdam Hizmetleri İçin Karşılıklı Öğrenme Programı (2012). *PES and older workers: qualification counselling and training subsidies: study visit to the Bundesagentur für Arbeit, 5 September 2012*. Çalışma gezisi raporu. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14061&langId=en>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2007). *Arbeitsmarktpolitik: Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung*. <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k071207a02>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010). *Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb*. <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1110.pdf>

A1.8. DOTE mekanizması (*Dote Unica Lavoro, DUL*) - İtalya, Lombardiya

Tipolojisi

Ücretsiz, kişiselleştirilmiş öğrenim ve istihdam yolları sunan bölgesel bir programdır. Bu program ile öğrenim ve istihdam yolları, hayat boyu öğrenme, rehberlik ve kişiselleştirilmiş yaklaşımlar içeren bir bakış açısıyla

ele alınmaktadır.

Amaç

Lombardiya bölgesindeki bireylerin istihdam edilmesi/istihdama yeniden katılması ve becerilerinin geliştirilmesini/yenilenmesini desteklemek.

Hedef gruplar

(a) 30 ila 65 yaş arasında olup Lombardiya bölgesinde ikamet eden ve işsiz durumdaki veya birinci/ikinci seviye lisansüstü eğitim programına kayıt yaptırmış yahut silahlı kuvvetler mensubu olan yetişkinler ⁽¹⁷⁾.

(b) 65 yaşa kadar olan ve bölgede ücret garanti fonu, dayanışma sözleşmesi, dayanışma anlaşması gibi bir ücret tazminat programı kapsamında ⁽¹⁸⁾ çalışma saatleri azaltılmış yahut geçici olarak işleri askıya alınmış bir şirkette istihdam edilen ve başka herhangi bir aktif politika tedbirinden yararlanmayan çalışanlar.

Uygulama düzeyi

Bölgesel

Uygulama aşaması

2013'ten beri devam etmekte

Finansman

Bölgesel ve ASF

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Öğrenim ve istihdam yolları bakımından entegre bir yaklaşım uygulanmaktadır.

(b) Sorumluluk paylaşımı ve kamu-özel ortaklıkları üzerinden çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim sağlanmaktadır. Bireyler hem kamu hem de özel sektör tarafındaki akredite iş ve işçi bulma kurumlarının teşkil ettiği bir ağ üzerinden DOTE mekanizmasına erişim sağlayabilmektedir.

(c) Kişiselleştirilmiş ve ihtiyaca göre kurgulanmış yaklaşım: Birey, ilgili süreçlerin merkezinde konumlandırılmakta ve süreçleri sahiplenmektedir. Belirli bir hizmet yelpazesi içerisinde seçtiği ve kendi ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacak hizmetleri kamu ve özel sektör tarafındaki akredite

¹⁷ 29 yaşa kadar olan gençler *Gençlere yönelik güvence programı* kapsamında sunulan desteklerden yararlanabileceğinden bu gençler için DOTE mekanizmasına erişim sunulmamaktadır.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/it/observatories/emcc/erm/support-instrument/short-time-allowances-ordinary-wages-guarantee-fund-cigo-and-extraordinary-wages-guarantee-fund-cigs>

kurumlardan alabilmektedir. Standartlaştırılmış profil çıkarma süreçleri ile destekler ve farklı yoğunluktaki hizmetlerin planlaması gerçekleştirilmektedir. Bireyler, iş ve işçi bulma kurumu ile kendi ihtiyaçlarına göre kurgulanmış istihdam ve eğitim fırsatları içeren kişiselleştirilmiş bir eylem planı belirlemektedir.

(ç) Eğitimcilere yönelik teşvik ve önlemler: İş gücü piyasasına dahil edilme zorlukları farklılık gösteren kişiler arasında ayırım yapıp farklı destek yoğunluk seviyeleri uygulanarak iş ve işçi bulma kurumlarının yalnızca iş gücü piyasasına (yeniden) girme ihtimali yüksek kişilere odaklanmasının önüne geçilmektedir.

(d) Sonuç odaklılık: Akredite iş ve işçi bulma kurumlarına başarılı bir şekilde istihdamını sağladıkları kişiler için ödeme yapılmaktadır. Her kurumun işe yerleştirme konusunda kanıtladıkları verimlilikleri doğrultusunda artan veya azalan bir bütçesi bulunmaktadır.

(e) Kamu ve özel sektör tarafındaki istihdam kurumları programın tasarımı ve uygulamasına dahil edilmektedir. Böylelikle iş gücü piyasası bağlamına uygun hareket edilmesi sağlanmaktadır.

(f) İzleme: Program kapsamında sürekli performans izlemeye yönelik iş süreçler işletilmekte ve bu süreçler üzerinden faydalanıcılar ve akredite iş ve işçi bulma kurumları tarafından tespit edilen ihtiyaçlara karşılık vermek adına güncellemeler, değişiklikler ve optimizasyonlar yapılmaktadır.

(g) İletişim ve bilgi paylaşımı: Kırsal ve izole durumdaki bölgeleri de içerecek şekilde bütün hedeflere ulaşılması ve yeterli destek sağlanması adına iletişim planları hazırlanmakta ve iş ve işçi bulma kurumlarının yerel düzeyde geniş dağılım göstermesi sağlanmaktadır.

Kaynaklar

Avrupa Komisyonu (2015). *Mutual learning programme database of national labour market practices - Italy: Dote unica lavoro, a re-employment and re-qualification endowment programme.*

<http://ec.europa.eu/social/>

[PDFServlet?mode=mlpPractice&practiceld=47](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=mlpPractice&practiceld=47)

Avrupa Komisyonu; ICF International (2015). *Thematic review synthesis: upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): the organisation, profiling and targeting of training provision.*

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14143&langId=en>

Regione Lombardia (t.y.). *Dote Unica Lavoro – Terza Fase.*

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaggioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Dote-Unica-Lavoro/dote-unica-lavoro-2gennaio2019/>

dote-unica-lavoro-2gennaio2019

Regione Lombardia (t.y.). *Dote Unica Lavoro in Regione Lombardia, Sosteg- no all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale.*

<https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/d2f2fdd1-1c25-48c2-8497-a51ec038dcbf/DUL+v1.8.1-A4.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d2f2fdd1-1c25-48c2-8497-a51ec038dcbf-mLw--o1>

A1.9. Yeni fırsatlar girişimi, (*Iniciativa Novas Oportunidades, NOI*) - Portekiz

Tipolojisi

Önceki öğrenimlerin doğrulanması ve tanınmasına yönelik güçlü bir bileşen içeren, beceri geliştirme yolları sunan ulusal bir girişimdir.

Amaç

Nüfusun yeterlilik seviyelerini artırmak

Hedef gruplar

(a) İstihdam edilmiş veya işsiz durumdaki, çalışma yaşında olan ve yetkinliklerinin tanınması yoluyla yeterlilik edinmeye ihtiyaç duyan yetişkinler.

(b) 15-18 yaş arası, yalnızca ortaöğrenimini tamamlamış ve/veya 12 yıllık eğitimini tamamlamadan eğitim sisteminden ayrılmış gençler.

Uygulama düzeyi

Ulusal

Uygulama aşaması

2005-2012 dönemini kapsayan uygulama sonlandırılmıştır.

Finansman

Ulusal ve ASF

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) İşbirlikleri ve ortaklıklar kurulması ve bütün paydaşların rollerinin net şekilde belirlenmesiyle çok seviyeli ve çok paydaşlı yönetim sağlanmaktadır. Eğitim alanların önceki öğrenimlerinin nasıl doğrulanacağı yahut nasıl yeni beceriler kazanacakları konusunda doğru bilgiye ulaşmaları ve kişiselleştirilmiş rehberlik hizmeti almaları bakımından son derece önemli bir rol oynayan 'yeni fırsatlar merkezleri' gibi yeni yapıların kurulması ile güçlü liderlik sağlanmakta ve kurumsal değişikliklerin etkili yönetimi temin edilmektedir.

(b) İzlenecek öğrenim güzergahı, rehberlik ve kişiselleştirilmiş ve ilgili bireyle üzerinde mutabık kalınmış bir eylem planı hazırlanmasını içeren adımlar temelinde belirlenmekte ve uygulanmaktadır.

(c) Birey, kendi ihtiyaçlarına göre kurgulanan süreçlerin merkezinde yer almaktadır. Eylem planı bireyin kendine özgü profili ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmekte ve temel beceri eğitimi dahil olmak üzere ilgili becerilerle ilgili öğrenimin tanınması, doğrulanması ve belgelendirilmesini içerebilmektedir.

(ç) İzleme ve değerlendirme: Bir izleme ve harici değerlendirme çerçevesinin oluşturulması, programın etkilerinin ölçülmesi bakımından temel öneme sahiptir.

(d) Siyasi irade ve finansman: Erken aşamalardan itibaren temin edilen güçlü siyasi irade ile *Iniciativa Novas Oportunidades girişimine bütçe ve diğer yapısal konularda kayda değer destekler sağlanmıştır*. Ciddi bir ekonomik ve mali kriz esnasında gerçekleşen hükümet değişimi, bütün başarımlarına rağmen programın sonlandırılmasına yol açmıştır. Hükümet değişikliği ve ciddi ekonomik krizin yanında, girişimin ASF'ye büyük oranda bağımlı olması sürdürülebilirlik açısından bir engel teşkil etmiştir.

(e) İletişim ve bilgi paylaşımı: İyi hedeflendirilmiş ve yaygınlaştırılmış medya kampanyaları yoluyla hem iki hedef grup hem de işverenler tarafında programa dair olumlu bir izlenim ve güçlü bir talep yaratılmıştır. *Iniciativa Novas Oportunidades* beceri düzeyi düşük yetişkinlerin öğrenime yeniden katılması ve beceri ve yeterliliklerinin geliştirilmesinde önceki öğrenimlerin tanınmasının güçlü bir araç olabileceğini göstermiştir.

Kaynaklar

Carneiro, R. (2011). *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning: lessons learnt from the new opportunities initiative*. UNESCO Hayat Boyu Öğrenme Enstitüsü; MENON Network; CEPCEP. Braga: Publito – Es- túdio de Artes Gráficas Lda.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002140/214088e.pdf>

- do Carmo Gomes, M.; Valente, A.C. (2009). New opportunities initiative in Portugal and its evaluation: a pilot skills survey. Sunum. Etkinlik: *International seminar on measuring generic work skills using the JRA approach*. Cedefop, Selanik, 12-13 Şubat 2009.
https://www.cedefop.europa.eu/files/4217-att1-1-15._Portuguese_pilot_skills_survey_Maria_do_Carmo_Gomes.pdf
- Avrupa Komisyonu; ICF International (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
- OECD (2015). *OECD skills strategy diagnostic report: Portugal*. Paris: OECD. <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Portugal.pdf>
- OECD (2018). *Key policies to promote longer working lives. Country note 2007 to 2017: Portugal*. Paris: OECD. https://www.oecd.org/els/emp/Portugal_Key%20policies_Final.pdf
- Soares, M. C. (2009). Lifelong learning policies in a context of crisis: Portugal. GEP sunumu. Etkinlik: *Conference on implementing flexicurity in times of crisis*, Prag, 25-26 Mart 2009.
<https://slideplayer.com/slide/7527164/>
- UNESCO/UNEVEE (2011). *New opportunities, Portugal*.
https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/New%20Opportunities%20-%20Portugal.pdf
- Xufre, G. (2017). Basic skills for adults in need of upskilling: the Portuguese approach. *EPALE Blogu*, 15/11/2017.
<https://ec.europa.eu/epale/en/blog/basic-skills-adults-need-upskilling-portuguese-approach>

A1.10. Qualifica programı - Portekiz

Tipolojisi

Önceki öğrenimlerin doğrulanması sürecini temel alan, yetişkinlerin yeterlilik seviyelerini ihtiyaca göre kurgulanmış öğrenim yollarının sunulmasıyla artırma hedefinin gözetildiği ulusal bir programdır. *Qualifica* programı Yeni Fırsatlar Girişimi'nin yeniden tasarlanması ve bu kapsamda oluşturulan ulusal ağın (NOI merkezleri) yeniden ölçeklendirilmesi ile

ortaya konulmuştur (bkz. Yeni Fırsatlar Girişimi bilgi fişi).

Amaç

Nüfusun yeterlilik seviyelerini artırmak

Hedef gruplar

- (a) Daha düşük vasıflı yetişkinler
- (b) İşsiz bireyler
- (c) NEET (Akademik veya mesleki eğitim almayan, çalışmayan bireyler)

Uygulama düzeyi

Ulusal

Uygulama aşaması

2016'dan beri devam etmekte

Finansman

Ulusal ve ASF

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Öğrenim yolları yaklaşımı: *Qualifica* merkezlerinde bilgi sunumu ve kayıt, analiz ve beceri profili çıkarma, uygun eğitim ve öğretim yolunun görüşülmesi ve tanımlanması ve önceki öğrenimlerin tanınmasına yönelik süreçlere sevk veya ihtiyaca göre kurgulanmış uygun eğitim ve öğretim sunumunu içeren standartlaştırılmış dört adımlı bir süreç izlenmektedir.

(b) *Qualifica* merkezlerinin oluşturduğu ağlar hayat boyu öğrenmeye katılımın sağlanması için rehberliğe yönelik tek noktadan hizmet sunumu sağlamaktadır. Bu merkezlerde 18 yaşın üstündeki yetişkinlere gayri resmî ve yaygın eğitim kazanımlarının tanınması ve doğrulanması konusunda rehberlik ve mentorluk hizmetleri ve eğitim ve öğretim yolları sunulmaktadır. Yetkinliklerin tanınması hususu, sunulan genel kapsamlı rehberliğin bir parçasıdır.

(c) *Qualifica* pasaportu, edinilen yeterlilik ve becerilerin kaydedildiği çevrim içi bir araçtır. Bu araç kredili sistem ile bütünleştirilmiştir ve ECVET çerçevesine uygundur (yeterliliklerin bir parçası olan üniteler ve öğrenme kazanımları temel alınmakta, değerlendirme ve doğrulama yapılması mümkün kılınarak yetişkin bireyin yeterlilik kazanmak için izlediği yolda esnek fırsatlar sunulmaktadır). İşe ilişkin veya diğer yaygın ve gayri resmî eğitim koşullarında edinilmiş beceri ve yetkinliklerle uyumlu yeni yeterlilikler kazanılmasını sağlayan yollara ilişkin yönlendirme ve

bilgilendirme sunan bir araç içermektedir.

(d) Siyasi irade ve liderlik sağlanmaktadır.

Kaynaklar

Avrupa Komisyonu (2018). *Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 adult learning working group 2016-18*. Lüks-emburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

OECD (2017). *Labour market reforms in Portugal 2011-2015*. Paris: OECD.

<https://dx.doi.org/10.1787/9789264298781-en>

OECD (2018). *Education policy outlook 2018: putting student learning at the centre*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264301528-en>

Xufre, G. (2017). *The Qualifica programme (ANQEP)*. Bükreş'te sunulan makale, 6 Kasım 2017.

https://eu.eventscloud.com/file_uploads/c3a0bef69b7531adda790f-0d2820721a_TheQualificaProgramme2cPortugal-GonaloXufre.pdf

A1.11. Orta yaş kariyer değerlendirme - Birleşik Krallık

Tipolojisi

İleri yaştaki (45-64) yetişkinlere yönelik hayat boyu rehberlik ve kariyer yönetimi hizmetlerinin bu yetişkinlerin kendi ihtiyaçları, ilgi alanları ve hedefleri doğrultusunda iyileştirilmesini hedefleyen ulusal bir programdır.

Amaç

İleri yaştaki (45-64) yetişkinlerin çalışma ve kişisel hayatlarındaki seçenekleri değerlendirerek ileriye dönük olarak bilgiye dayalı kararlar alabilmesini sağlamak.

Hedef gruplar

45-64 yaş aralığındaki yetişkinler (çalışan ve işsiz).

Uygulama düzeyi

Ulusal düzeyde. Pilot uygulama 2013-2015 yılları arasında Ulusal Sürekli Yetişkin Eğitimi Enstitüsü (National Institute of Adult Continuing Education - NIACE) tarafından, Ulusal Kariyer Hizmetleri Kurumu (National Careers

Service) Unionlearn ve bir dizi diğer kuruluş (eğitim sunumu alanındaki 17 ortak) ile işbirliği içerisinde ve İş İnovasyonu ve Beceriler Bakanlığı finansmanı ile gerçekleştirilmiştir.

Uygulama aşaması

2013-2015 döneminde pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. 2015 yılından bu yana yaygın olarak uygulanmaktadır.

Finansman

Ulusal

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Hayat boyu rehberlik ve kariyer yönetim hizmetleri alanında bireyin yalnızca istihdam ve eğitim ihtiyaçlarının değil, aynı zamanda hayatının tamamı ve aile, sağlık durumu, bakım sorumlulukları, mali durumu, ilgi alanları, hedefleri ve amaçlarını da kapsayan hayat koşullarının dikkate alındığı birey odaklı bir yaklaşımı temel alan yenilikçi ve ihtiyaca göre şekillendirilen bir yaklaşım sergilenmektedir.

(b) Öğrenme bir insan hakkı olarak ele alınmaktadır: Bütün kamu kurum ve kuruluşları, öğrenmenin daha ileri yaştaki kişiler için kimliklerini ve hayatlarıyla ilgili amaç ve anlam duygusunu korumak, mümkün olduğunca uzun bir süre bağımsızlığını sürdüren ve topluma katkı sağlayan vatandaşlar olarak kalmak, kendilerini başarılı öğrenciler olarak görebilmek bakımından önemini ve kendi politika belgeleri ve programlarının sağladığı çıktılar açısından öğrenmenin katkısını anlayabilmek konularında teşvik edilmektedir.

(c) Yerel ortaklıklar kurulmaktadır. Yerel düzeyde daha iyi bir eş güdüm sağlanması sunulan fırsatların niteliğini, niceliğini ve çeşitliliğini artırabilir. Yerel ortaklıkların hedefleri katılımı en üst seviyeye çıkarmak, bireylerin ihtiyaç ve hedeflerinin çeşitliliğini yansıtır nitelikte eylemlerde bulunmak, ileri yaştaki bireylerin eğitimini teşvik etmek, yaşlanmayla ilgili olumsuz ön yargıların üstesinden gelmek, her yaştan kişinin faydalanabileceği hizmetler sunmak ve kuşaklar arası ilişkileri teşvik etmek olmalıdır.

(ç) Kamu finansman kaynakları stratejik biçimde kullanılmaktadır: Kamu politikaları ve kurumları arasındaki eş güdüm iyileştirilmekte ve ilgili kurum ve kuruluşlar arasında yerel seviyede kurulacak ortaklıkların sorumlulukları üzerinde anlaşmaya varılmaktadır. Yerel organizasyon kapasitesi güçlendirilmekte, kuşaklar arası öğrenim teşvik edilmekte, öğrenme fırsatlarına erişim artırılmakta ve gerçekleştirilen çalışmalar izlenmekte ve değerlendirilmektedir.

Kaynaklar

- Birleşik Krallık Avam Kamarası Kadın ve Eşitlik Komisyonu (2018). *Older people and employment: fourth report of session 2017-19*.
<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwom-eq/359/359.pdf>
- Learning and Work Institute (t.y.). *Introducing career reviews*.
<http://www.careerreview.org.uk/individuals/>
- National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) (2015). *Mid-life career review: pilot project outcomes: phases 1 to 3 (2013-15): final report to the department for business, innovation and skills*.
<http://www.learningandwork.org.uk.gridhosted.co.uk/wp-content/uploads/2017/01/MLCR-Final-Report.pdf>

A1.12. İş gücü vakıfları *Arbeitsstiftungen* - Avusturya

Tipolojisi

Sosyal ortaklar tarafından şirket düzeyinde veya bölgesel seviyede kurularak ekonomik güçlükler yaşayan büyük ölçekli bir işletmenin çalışanlarını işten çıkarmak durumunda kaldığı (yeni işe yerleştirmeye yönelik vakıflar, tip 1) veya belirli beceriler bakımından personel yetersizliği yaşandığı (aynı iş yerinde yeniden yerleştirmeye yönelik vakıflar, tip 2) hallerde beceri geliştirme, yenileme ve iş gücüne yeniden entegrasyonu teşvik etme amacını güden ulusal bir girişimdir. Ayrıca beceri geliştirme odaklı olarak 45 yaşın üzerindeki bireyler, kadınlar ve sığınmacılar gibi belirli hedef gruplar için kurulmuş vakıflar da mevcuttur (tip 3).

Amaç

İş arayanların becerilerini geliştirmesini, becerilerini yenilemesini ve iş gücü piyasasına yeniden entegre olmasını desteklemek.

Hedef gruplar

İş arayan yaşlı ve genç bireylere özel önem verilmek kaydıyla, yeniden yapılandırma faaliyetleri veya ekonomik zorluklardan ötürü işlerinden olan, sistemde kayıtlı işsizler.

Uygulama düzeyi

Ulusal ve bölgesel

Uygulama aşaması

1987'den beri devam etmekte

Finansman

Ulusal seviyede (kamu istihdam hizmeti kuruluşları ve il yönetimleri) ve sisteme dahil olan şirketler tarafından sağlanmaktadır.

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Bütün paydaşlar arasında ve bütün seviyelerde güçlü yönetim, iş birliği ve ortaklıklar mevcuttur. Sosyal ortaklar sağlam bir katılım göstermekte ve vakıfların kurulmasıyla ilgili sorumluluğu üstlenmektedir. Daha sonrasında yetişkinlere eğitim sağlayan farklı kurum ve kuruluşlar veya mesleki eğitim ve öğretim kuruluşları, iş gücü vakfı bünyesinde yetişkinlere özel eğitim vermek için sürece dahil olmaktadır.

(b) Sorumluluklar ve finansman paylaşılmaktadır. Bir iş gücü vakfının finansman yapısı her zaman şirket yönetimi, sosyal ortaklar, KİH kuruluşları ve finansman sağlamaya yetkili diğer makamlar (ör. il yönetimi) arasında gerçekleştirilen bir istişare süreci ile belirlenmektedir.

(c) Vakıflar belirli eğitim ve kariyer ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Sergilenen kapsamlı yaklaşımın asli unsurları arasında kariyer rehberliği, çeşitli eğitim tedbirleri (yeterlilik), aktif iş arama çalışmaları, iş deneyimi edindirmeye yönelik programlar ve (yeni işe yerleştirmeye yönelik vakıflar söz konusu olduğunda) start-up niteliğindeki işletmeler için destek sağlanması bulunmaktadır. Yeterlilik tedbirlerinde, tüm tarafların (katılımcı, vakıf yönetimi ve varsa olası işveren) imzalaması ve KİH kuruluşu tarafından onaylanması gereken ilk değerlendirmeler ile bireysel ihtiyaç ve eğitim hedeflerini baz alan eğitim planları temel alınmaktadır.

(ç) Vakıflar şirketlerin büyüklüklerine göre oluşturulur. Tip 1 vakıflar büyük şirketlere yönelik olup tip 2 ve tip 3 KOBİ'ler tarafından yeni çalışanları eğitmek için kullanılmaktadır.

(d) Çalışanlar iş gücü vakfına katılımları esnasında işsizlik yardımından ve mali ve mali olmayan desteklerden faydalanmaktadır. Kurs ile ilgili maliyetler (ör. seyahat veya çocuk bakımı masrafları) göz önünde bulundurulurken ek ödenekler de sağlanabilmektedir.

(e) Maliyet-fayda analizi gerçekleştirilmektedir. Vakıflar maliyet-yoğun niteliktedir ancak verimlidir.

Kaynaklar:

- Eurofound; Mandl, I. (2013). *Public policy and support for restructuring in SMEs*. Dublin: Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1286en.pdf
- Avrupa Komisyonu (2018). *Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- Avrupa Komisyonu; ICF International (2015). *Thematic review synthesis: upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): the organisation, profiling and targeting of training provision*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14143&langId=en>
- Pérez del Prado, D. (2017). What is a labour foundation? a comparative perspective. *Hungarian labour law e-journal*, 2017/1. http://hlj.hu/letolt/2017_1_a/A_06_delPrado_HLLJ_2017_1.pdf
- Winter-Ebmer, R. (2001). *Evaluating an innovative redundancy retraining project: the Austrian Steel Foundation*. IZA müzakere dökümanı; No 277. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=267215

A1.13. *Vives Emplea: iş gücü entegrasyonu için ekiplerin güçlendirilmesi* - İspanya

Tipolojisi

İş gücü piyasasının dışında kalma riski olan işsiz bireylerin kendi sosyal becerileri ve istihdama yönelik becerilerini geliştirmek üzere bir arada çalıştığı bir çalışma grubunun oluşturulmasını içeren ulusal bir projedir.

Amaç

Bireylerin sosyal ve iş gücü entegrasyonuna yönelik ekip çalışmalarına katılmasıyla istihdam edilebilirlik durumlarının iyileştirilmesini sağlamak ve iş gücü piyasasına erişimlerine yahut eğitime dönmelerine yardımcı olmak.

Hedef gruplar

18-60 yaş arası, iş arayan, kayıtlı işsiz bireyler. Bu bireyler İspanyolca bilmeli, temel sözel becerilere ve yeni teknolojiler ile ilgili temel bir bilgi birikimine sahip olmalıdır.

Uygulama düzeyi

Ulusal

Uygulama aşaması

2013'ten beri devam etmekte

Finansman

Ulusal ve ASF

Analiz çerçevesinin geliştirilmesi bakımından dikkat çekici özellikler

(a) Kişiselleştirilmiş bir yaklaşım uygulanmakta, birey süreçlerin merkezinde konumlandırılmakta ve süreçleri sahiplenmektedir. Program bünyesinde koçluk yaklaşımıyla uygulanan ekip çalışmaları, bireysel koçluk görüşmeleri, iş gücü aracılık programı ve kurumsal gönüllülük programı bulunmaktadır. Katılımcılar projenin performansı bakımından en önemli rolü üstlenmekte ve kişiselleştirilmiş görüşmeler düzenlemekten ve ekiplere kendi hedeflerine ulaşmalarında kılavuzluk etmekten sorumlu olan bir koç-koordinatör tarafından desteklenmektedir.

(b) Farklı bireylere ulaşmak ve güçlendirilmelerini desteklemek adına yenilikçi bir metodoloji uygulanmaktadır. Bu metodolojinin temelinde ekip çalışması, sinerjilerin yaratılması ve böylelikle katılımcıların kendileriyle ilgili bilgileri ve kişisel, sosyal ve iş gücü becerilerinin geliştirilip sağlamlaştırılmasıyla kişisel bir dönüşümün hayata geçirilmesi yer almaktadır. Yalnızca katılımcıların kişisel ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda yakın çevrelerindeki koşullar ve ihtiyaçları da karşılayabilen, iş dünyası ile ilişkileri güçlendiren ve yeni istihdam yollarının keşfini mümkün kılan bir yaklaşım sergilenmektedir.

(c) Güçlü iş birliği ve ortaklıklar: Kamu ve özel sektör tarafındaki aktörlerle, özel şirketlerle, özel vakıflarla ve hizmet sektöründe yoğunlaşan diğer sosyal kuruluşlar ile çoklu iş birliği sistemi oluşturulmuştur. Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) programları ve/veya forumlar, çalıştaylar ve iş mülakatları gibi faaliyetler üzerinden şirketlerin katılımı temin edilmektedir.

(d) Mali teşvikler: programa katılım ücretsizdir.

(e) İletişim ve bilgi paylaşımı: Belediyeler ve diğer özel vakıflar ve STK'lar iş birliği yaparak olası faydalanıcılara ulaşmakta ve uygulamanın olası faydalarını anlatmaktadır.

Kaynaklar

Action against Hunger (2017). *Vives employment program: methodology for inclusion teams*.

http://www.nambroca.com/images/Vives_Emplea_Efecto_Emplea_1.pdf

Action against Hunger (2018). *Vives Emplea*.

<https://www.accioncontraelhambre.org/es/encuentra-trabajo>

Avrupa Komisyonu (2016). *Helping the vulnerable into work*. ASF web yayını, 16 Eylül 2016.

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&projectId=1879>

EK 2.

En iyi/iyi uygulamalar analizi ile ilgili tanımlar, kavrayışlar ve kısıtlamalar

En iyi/iyi uygulamalar yaklaşımı özel sektörde başlamış, daha sonra hızlı bir şekilde kamuda da uygulamaya geçirilmiştir. Bu şekilde hem Avrupa'da hem de dünya genelinde neredeyse bütün müdahale alanlarında ve çoğunlukla merkezi yönetimlerin teşviği ile yerel yönetimlere yönelik kataloglar, kılavuzlar, ödüller ve bilgilendirme programları hazırlanmıştır. Politika belirleyiciler sıklıkla kısa zaman dilimleri içerisinde uygulamaya geçirilebilecek verimli çözümler aramaktadır. Başkalarından öğrenme yönündeki bu eğilim sayesinde, 'politika yayılımı' olarak adlandırılan olguyla beraber farklı alanlarda kamu politikalarının yönlendirilmesinde giderek daha sık başvurulanan birçok iyi/en iyi uygulama örneği ortaya konulmuştur (Gilardi, 2015). Politika yayılımı, politikacıların başka yerlerde mevcut politikaların başarısı veya başarısızlığından etkilenme eğilimi sebebiyle politikalar, programlar ve birçok uygulamanın farklı bağlamlarda yaygın kullanım görmesi anlamına gelmektedir.

Fakat neyin 'en iyi/iyi uygulama' olduğu konusunda henüz tam bir netlik sağlanamamıştır. 'En iyi' uygulamalar denildiğinde, bu kavram bir muhakeme yetkisinin varlığına işaret edebilir; ancak asgari düzeyde, 'en iyi' olarak nitelenen bu uygulamaların değerlendirilmesinde kullanılan bir değerlendirme çerçevesinin (ör. bir dizi kriter ve gösterge) mevcut olduğu anlaşılmalıdır. Bazı araştırmacılar en iyi uygulamayı gözleme dayalı kanıtlar temelinde gerçekleştirilen sonuç odaklı karar alma olarak tanımlarken (Cannon ve Kilburn, 2003), diğerleri en iyi uygulama kavramını eldeki sorunun çözümüne kayda değer, sürdürülebilir ve yenilikçi katkılar sunan başarılı girişimler veya model projeler ile ilişkilendirmektedir. Örneğin, Bendixsen ve De Guchteneire'e göre (2003) iyi uygulama, 'farklı durumlar ve bağlamlarda neyin işe yarayıp yaramadığı

ile ilgili bilgilerin toplanması ve uygulamada kullanılması' ile ilgilidir ve 'yenilikçi olmak' (ortak sorunlara yeni ve yaratıcı çözümler getirmek); 'fark yaratmak' (belirli bir sorunun çözümü bakımından somut sonuçlar ortaya koyabilmek); 'sürdürülebilir olmak' (sorunun zaman içinde çözümlenmesine katkıda bulunmak) ve 'yinelenebilir olmak' (politika ve girişimlerin oluşturulmasında ilham kaynağı teşkil etmek) şeklinde ifade edilen özelliklerden en az birini içermektedir. Diğer tanımlarda örneğin 'uygulamada en etkili, verimli, demokratik bulunan veya ulaşılmak istenen amaç her neyse onu karşılayan süreçler ve faaliyetlere atıfta bulunmaktadır (de Vries, 2010, s. 315). Bretschneider ve ark. (2005, s. 309) en iyi uygulama kavramının 'diğer alternatif eylemlerle karşılaştırıldığında en iyi olduğuna karar verilen ve kesin bir sonuca ulaşmak üzere tasarlanan uygulamaları kast etmek üzere kullanıldığını iddia etmektedir.

En iyi uygulama denildiğinde, bu aynı zamanda politikaların hayata geçirilmesi ve sonuçlar elde edilmesi için 'en iyi' olarak nitelendirilebilecek bir yolun var olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Bu nedenle 'en iyi uygulamalar' ifadesinin yerine 'iyi uygulamalar' yahut benzer başka ifadelerin (öğrenim uygulamaları, alınan dersler, gelecek vaat eden uygulamalar, akıllı uygulamalar veya yenilikçi uygulamalar) kullanılması giderek artan bir eğilim olarak karşımıza çıkmaktadır. 'En iyi uygulamalar' yerine alternatif ifadelerin kullanılması, aynı zamanda politikaların etkililiğinin birden fazla bağlamsal faktöre bağlı olduğunun kabul edilmesi anlamına da gelmektedir. Burada amaç, değerli bulunan sonuçlar ortaya koyan olumlu uygulama ve yaklaşım örneklerini vurgulamaktır (EIGE, 2013).

Hall ve Jennings (2008) iyi uygulamaların elde edilen sonuçlara dair bilimsel veya yarı bilimsel değerlendirmeler temelinde derecelendirilmesini önermektedir (bu kapsama hem politika ve programlar hem de daha basit eylemler/projeler dahildir). Bu araştırmacılar etkililikleri ve verimlilikleri kanıtlanmış en iyi uygulamalar, sistematik ve deneyime dayalı kanıtlar temelinde değerlendirilen çıktılara odaklanılan kanıt temelli uygulamalar ve henüz değerlendirilmesi zor olmakla beraber dikkate değer nitelikte olan 'gelecek vaat eden' uygulamalar arasında bir ayrım yapmaktadır.



Beceri geliştirme ve yenileme yoluyla yetişkinlerin güçlendirilmesi

2. Cilt: Beceri düzeyi düşük yetişkinlerin sahip oldukları becerilerin geliştirilmesine yönelik eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar geliştirilmesine odaklanan Cedefop analiz çerçevesi

Bu rapor, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi'nin (CEDEFOP) mevcut becerileri geliştirme ve yeni beceriler kazandırma yoluyla yetişkinlerin güçlendirilmesine yönelik araştırmasının ikinci cildidir. Raporda Cedefop beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yolları analiz çerçevesi sunulmakta ve çerçevenin kavramsal gelişim süreci tarif edilmektedir.

Analiz çerçevesinin amacı, politika belirleyicilere ve paydaşlara esnek ve kapsayıcı beceri geliştirme yollarının oluşturulması bakımından sürdürülebilir, eş güdümlü ve uyumlu yaklaşımlar tasarlamaları ve uygulamaya koymalarında destek sağlamaktır.

Çerçeve, beceri düzeyi düşük yetişkinlere yönelik beceri geliştirme yöntemlerine uyumlu ve eş güdümlü bir yaklaşım sergilenmesiyle ilgili olarak sistemin bir bütün olarak sahip olması gereken özellikler de ayrıntılandırılmaktadır. Çerçevede hayat boyu öğrenme bakış açısıyla eğitim alanların/faydalanıcıların bireysel olarak güçlendirilmesine odaklanılmıştır.



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREECE

Posta adresi: Cedefop, Service post, 570 01 Themi, GREECE

Tel. +30 2310490111, Faks +30 2310490020, E-posta: info@cedefop.europa.eu

sitemizi ziyaret edin www.cedefop.europa.eu



Publications Office
of the European Union

