



**Improving Proximity Responses for the Adaptation of Vocational Education and Training**

**(Verbesserung zeitnaher Reaktionen für die Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung)**

**2015-1-ES01-KA202-015976**

**FALLSTUDIE – Golbasi Bezirk des Nationalen  
Bildungsdirektorats, Gölbaşı/ANKARA, Türkei**



Koordinator	Golbasi District Directorate Of National Education
Datum	24.11.2017
Überarbeitungsdatum	
Version	V1

## DATEN DER FALLSTUDIE

**Territorium: Stadt Gölbaşı/ANKARA**

**Land: Türkei**

**Organisator / Leitende Organisation: Golbasi District Directorate of National Education**

### A. DER KONTEXT

#### Einführung Gölbaşı

Gölbaşı Distrikt Spezielle Umweltschutzzone. 1991 wurde die Gemeinde Gölbaşı in die Großstadtgemeinde eingegliedert. Heute ist der Gölbaşı-Distrikt ein Bezirk der Großstadtgemeinde Ankara mit einer Bevölkerung von 115.924 und einer Fläche von 1300 km<sup>2</sup>.

Gölbaşı liegt 20 km vom Stadtzentrum Ankara entfernt. Der Distrikt liegt auf 970 Höhenmetern und erstreckt sich auf einem Gebiet von rund 1.650 km<sup>2</sup> auf dem zentralanatolischen Plateau.

Gölbaşı-Distrikt ist die Seenlandschaft von Ankara, wie der Name sagt. In der Region gibt es die Seen Mogan und Eymir. In der Gölbaşı Distrikt Speziellen Umweltschutzzone gibt es insgesamt 488 Pflanzenarten, von den 476 Arten, 6 Unterarten und 6 Sorten sind. Sevgi Çiçeği (Centuarea Tchihatcheffii) ist eine von 179 Arten der Flockenblume, die in unserem Land wächst und die nur in Golbasi um die Seen Mogan und Hacı Hasan Mahallesi heimisch ist. Daher symbolisiert sie einen großen Wert für Gölbaşı. Die Blüte der Sevgi Çiçeği beginnt in der letzten Aprilwoche und dauert bis zur ersten Juliwoche.

Bevölkerung: Die Einwohnerzahl von Gölbaşı betrug im Jahr 2016 123.681, 63.513 Männer und 60.168 Frauen. Arbeitslosenrate: 10,6% mit einem Rückgang von 0,7 Prozentpunkten innerhalb der letzten 15 Jahre (Arbeitsmarktstatistik, August 2017, Türkisches Institut für Statistik). Die Beschäftigungsquote lag bei 48%, mit einem Anstieg von 1,3 Prozentpunkten. Die Teilnahme am Arbeitsmarkt lag bei 53,7%, wobei diese Rate um 1,1 Prozentpunkte anstieg.

<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24633>



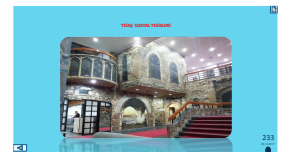
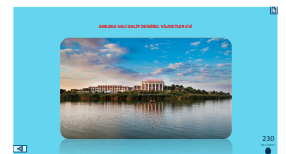
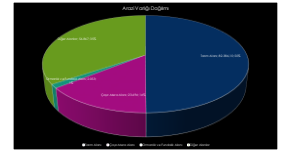
Wirtschaftssektoren: Es gibt 6 Fabriken (Daç Makine, Buldaç Makine, Yavuz Engineering, Elimko Ltd. Şti., Arıkazan, Özmak und Mekon Panel) und 22 verschiedene Produktionsstätten (Güriş, Erg Construction, Pi Machinery, Neru Uzak Çatı Construction, Tepe Construction, Dapak Wood Works, Original Matbaa, Prekons, Pimaksan, Kiska Building, Dalsan Plaster, Ankara Plaster, ABS Plaster, Ata Building Plaster Industry, Fernas Al Plaster, Knauf Mine Plaster Plant, Consultant Tree Works, Gülermak Inc., Üner Matbaa, Inta Space Systems, Ayan Group Ltd. Ltd., Üzümcüler Medical Material Factory, FNSS Nurol Armored Units Tank Factory, ASELSAN A.Ş. und Marconi Kominikasyon A.Ş.). Das sind die Hauptfabriken, die Kommunikationseinrichtungen für die Verteidigungsindustrie herstellen.

Außerdem gibt es 26 Fabriken, 4 Werkstätten und 5 Betriebe verbunden mit Andesit. Die Industrie der Provinz wurde nach den 1970er Jahren entwickelt und verschiedene Fabriken gebaut. Viele dieser Fabriken und Institutionen sind landbezogen und bieten hochqualifizierte Jobs und bedeutende Beschäftigung.

Außerdem gibt es im Distrikt auch viele kleine Unternehmen. Landwirtschaft: Die Gesamtfläche der Provinz beträgt 1.650 km<sup>2</sup>. 50% dieser Fläche werden landwirtschaftlich genutzt, 14% sind Wiesen und Weiden, 1% ist Waldfläche und 35% werden anderweitig genutzt. Innerhalb der Landwirtschaft werden 47,441,40 Hektar für Feldfrüchte genutzt, 340,40 Hektar für Gemüse, 1,966,40 für Obst und 32,637,90 Hektar sind Ackerfläche.

Unser Distrikt verfügt über Kulturgüter, Umweltschutzgebiete, die Seen Eymir und Mogan sowie Kultur- und Naturtourismus. Die Regionen Yağlıpınar und Ahiboz gehören zu den beliebtesten Touristenregionen des Landes, vor allem mit den Seen Eymir und Morgan, und bieten Wassersport, Segelwettbewerbe, Naturhöhlen in der Stadt sowie Gleitschirmfliegen.

Das Mehmet Akif Ersoy Kultur- und Kongresszentrum, das "Vilayet House", "Court House Facilities", "Gazi University Social Facilities", "Social Facilities of Youth and Sports Foundation", "Petrol Ofisi Social Facilities", "Millî Lottery Administration Social Facilities". "Ziraat Bank Social Facilities", "Teiaş Gölbaşı Social Facilities" und verschiedene private soziale Einrichtungen. In den meisten Einrichtungen werden Aktivitäten, Treffen, Seminare und Konferenzen für die meisten Gruppen durchgeführt.



<http://www.ankarago-lbasi.bel.tr/>

<http://www.ankarago-lbasi.gov.tr/>

### Golbasi Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats

Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats ist eine Kommunalbehörde und öffentliche Einrichtung zuständig für Bildung angeschlossen an das Ministerium für Nationale Bildung. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Gölbaşı Bezirks des Nationalen Bildungsdirektorats sind in den Verordnungen für Nationale Bildungsdirektorate des Ministeriums für Nationale Bildung zu finden, die in der offiziellen Zeitung am 18. November 2012 mit der Nummer 28471 veröffentlicht wurden.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121118-2.htm>)

Demenstprechen bietet es folgende Dienstleistungen: Grundschulbildung, Sekundarschulbildung, berufliche Bildung, religiöse Bildung, spezielles Training und Beratung und lebenslanges Lernen. Diese Dienstleistungen koordinieren die Arbeit von Schulen und anderen Institutionen, die an unsere Institution angegliedert sind.

Zum Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats gehören (öffentlich und privat):

- 11 Kindergärten:
- 38 Grundschulen:
- 36 Mittelschulen:
- 16 Anatolische / Wissenschaftliche / Elementare Sekundarschulen
- 3 Imam Hatip Sekundarschulen
- 10 Anatolische berufliche Sekundarschulen
- 1 Gölbaşı Schule für spezielle Bildung
- 1 Berufliches Trainingszentrum: Öffentliches Bildungszentrum
- 1 Beratungs- und Forschungszentrum
- 1 Lehrerhaus und Abendkunstschule

Insgesamt gibt es 33.331 Schüler und 2.997 Lehrer und Verwaltungsangestellte.

Ziel des Projektes und die Aufgaben unsere Verwaltung in Bezug auf berufliche Bildung hängen zusammen. In diesem Kontext sind die Dienstleistungen in Bezug auf berufliche Bildungen folgende (Artikel 12 der Verordnung):

- a) Angebot und Verbesserung der lokalen Beziehung zwischen beruflicher Bildung und Beschäftigung,
- b) Durchführung von Praktika im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes 5/6/1986 und Nummer 3308,
- c) Sicherstellung, dass berufliche Bildung an den lokalen Bedarf angepasst ist.



<https://golbasi06.me.b.gov.tr/www/ilcemizde-mesleki-egitimi-tanitim-fuari-acildi/icerik/509>

<https://golbasi06.me.b.gov.tr/>



In diesem Projekt hat unsere Institution eine gewisse Erfahrung in beruflicher Bildung. Diese Aufgaben werden durch die anatolischen beruflichen Sekundarschulen und das berufliche Trainingszentrum erfüllt.

Es handelt sich dabei um die folgenden Bereiche der anatolischen beruflichen Sekundarschulen, die an das Direktorat angegliedert sind. Diese Fachbereiche sind in den Bereichen Unterkunft und Reisedienstleistungen, Informationstechnologien, Elektrik und Elektronik, Gesundheitsfürsorge, Pflegehilfe, Hebammenhilfe, Möbel und Raumgestaltung, Kindesentwicklung und Bildung, Grafik und Fotografie, Schweißen, Buchhaltung und Finanzen, Kleidungsherstellung, Kosmetik und Haarpflege, Luftfahrt, Lebensmittel und Getränke, Öffentlichkeitsarbeit und Organisation, Lebensmitteltechnologie und Metalltechnologie organisiert.

In diesen diesen Bereichen werden Schüler der 12. Klasse in Unternehmen ausgebildet. In diesem Kontext stehen wir in enger Verbindung mit dem Arbeitsmarkt. Die Schüler, die in den Unternehmen ausgebildet werden, können nach ihrem Abschluss in den Unternehmen angestellt werden.

Das berufliche Trainingszentrum bietet praktisches Training in den Bereichen Kosmetik und Haarpflege, Elektrik und Elektronik, Fahrzeugtechnologie und Lebensmittel und Getränke, um Individuen, die nicht mehr in der formalen Bildung sind, weiterführende Bildung zu ermöglichen. Gleichzeitig organisiert es nützliche und durchgängige Kurse für arbeitende Personen an.

10 Schulen und 1 berufliches Trainingszentrum waren lokale Partner innerhalb des Projektes.

Unsere Institution koordiniert die Erfüllung der Bildungsdienstleistungen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung.



<https://golbasi06.meb.gov.tr/www/ilcemizde-mesleki-egitim-tanitim-fuar-acildi/icerik/509>

<https://golbasi06.meb.gov.tr/>



## Das Berufsbildungssystem in der Türkei

Das grundlegende nationale Bildungsgesetz Nummer 1739 begründet das türkische nationale Bildungssystem in zwei Hauptbereichen: formale und non-formale Bildung. Wenn man höhere Bildung ausschließt, wird berufliche Bildung in unserem Land durch formale berufliche Bildung, non-formale Bildung und Praktika gewährleistet. Das Gesetz bietet keine separaten Regelungen für informelles Lernen und diese Art von Lernen wird zur non-formalen Bildung gezählt. Berufliche Bildung wird über 4 Jahre durch berufliche Sekundarschulen, berufliche Trainingszentren unter dem Ministerium für Nationale Bildung und 2 Jahre durch Fachschulen unter Universitäten im Rahmen der Sekundarbildung gewährleistet

Berufliche Erstausbildung wird innerhalb des Berufsbildungsaktes umgesetzt. Dies findet im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht als mittlere berufliche Bildung und Ausbildung statt. Darüber gibt es berufliche Fachschulen mit zweijähriger Grundbildung.

Schüler an beruflichen Sekundarschulen und in Ausbildung absolvieren Praktika in Unternehmen.

Non-formale Bildung: Privatunterricht, Seminare, die durch andere Organisationen wie Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Kammern organisiert werden. Der grundlegendste und überwiegende Teil non-formaler Bildung ist berufliche Bildung. Berufliche Weiterbildung erfolgt in unserem Land im Rahmen non-formaler Bildung. Dies wird durch öffentliche Bildungszentren, Nichtregierungsorganisationen, Kammern, private Kurse, İŞKUR, Universitäten und Unternehmen (des öffentlichen und privaten Sektors) gewährleistet.

<https://mtegm.meb.gov.tr/www/6764-sayili-kanunun-uygulanmasi-hususunda-sik-sorular-sorular-ve-cevaplari/icerik/1530>

[https://mtegm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_01/19152752\\_Mevzuat\\_2017.01.18.pdf](https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_01/19152752_Mevzuat_2017.01.18.pdf)

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/protokoller.aspx>

Das Kooperationsprotokoll zur Umsetzung Aktiver Arbeitsmarktdienstleistungen wurde zwischen dem Generaldirektorat der türkischen Beschäftigungsagentur und dem Ministerium für Nationale Bildung, dem Generaldirektorat für lebenslanges Lernen und dem Generaldirektorat für berufliche Bildung unterzeichnet und Kurse zur beruflichen Entwicklung wurden im Rahmen dieser Kooperation gegeben und Dokumente wurden erstellt.



## B. DIE UMSETZUNG

### Einführung in die Umsetzung

Die Umsetzung begann im Mai 2017 und endete im September 2017. Im Rahmen der Umsetzung wurde das Modell (4) teilweise anhand der 4 Handbücher und des Toolikts angewandt. Die Umsetzung fand in der Region Gölbaşı statt.

Es wurde ein Treffen zur Formierung einer lokalen Partnerschaft im Rahmen der Umsetzung abgehalten. Zunächst nahmen Direktoren der beruflichen Sekundarschulen, Werkstatt-Direktoren, öffentliche Bildungszentren und Manager beruflicher Bildungszentren am Treffen teil. Während dieses Treffens wurde das Projekt vorgestellt.

Später sprach man über den Bedarf einer Analyse des Arbeitsmarktbedarfs.

Nach dem Treffen wurde die Umfrage zum Arbeitsmarktbedarf vorbereitet. Fragebögen wurden an öffentliche Institutionen und Unternehmen geschickt, in denen Schüler ein Praktikum absolvierten. Laut der Evaluation der Ergebnisse der Analyse wurde ein Bildungsbedarf festgestellt. Einige Trainings fanden mit einigen Institutionen im beruflichen Bildungszentrum, dem öffentlichen Trainingszentrum und innerhalb des Gölbaşı Bezirks des Nationalen Bildungsdirektorats statt. Die Themen basierten auf dem Trainingsbedarf der Interviewten nachdem der Fragebogen ausgefüllt wurde. Diese Trainings fanden zu Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Hygiene, persönliche Entwicklung, Methoden der Projektvorbereitung und Anwendungskurse und Erwerb von Meisterzertifikaten statt. Evaluationsfragebögen wurden vor und nach dem Training angewandt.

Um die Nachhaltigkeit im Rahmen des Projektes zu gewährleisten, wird die Kommunikation mit dem Arbeitsmarkt durch Protokolle und Partnerschaft weitergeführt und die notwendigen Trainings werden weiterhin durch das Direktorat, das öffentliche Bildungszentrum und die Unternehmen selbst angeboten.

## B.1. Phase 1. Partnerschaft

**Der Prozess**

Eine locale Partnerschaft wurde geschaffen und die Treffen fanden im Rahmen des zwischen den Berufsschulen des Direktorats und den Arbeitsmarkt unterzeichneten Protokoll und den Protokollen des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit, dem Ministerium für Nationale Bildung und der Arbeitsagentur (İŞKUR) statt. Die Projektpartnerschaft ist durch diese Protokolle abgesichert. Ein Kooperationsprotokoll zur Umsetzung aktiver Beschäftigungsdienstleistungen wurde zwischen dem Generaldirektorat der türkischen Arbeitsagentur, dem Ministerium für Nationale Bildung, dem Generaldirektorat für lebenslanges Lernen und dem Generaldirektorat für berufliche Bildung unterzeichnet und die Kurse beruflicher Entwicklung, die vom Arbeitsmarkt gefordert werden, werden innerhalb dieser Kooperation angeboten.

Das Treffen fand am 22.03.2017 statt um die Aufgaben unter den lokalen Partnern im Rahmen der Umsetzung aufzuteilen. Zunächst nahmen Direktoren der beruflichen Sekundarschulen, Werkstatt-Direktoren, öffentliche Bildungszentren und Manager beruflicher Bildungszentren am Treffen teil. Während dieses Treffens wurde das Projekt vorgestellt. Später sprach man über den Bedarf einer Analyse des Arbeitsmarktbedarfs. Es wurde entschieden die Umsetzung der Fragebögen auf Grundlage der Fragebögen, die bereits früher von İŞKUR und dem Ministerium für Nationale Bildung verwendet wurden, durchzuführen.

Es wurde entschieden, dass die Umfrage unter den Unternehmen durchgeführt werden sollte, in denen Berufsschüler in Gölbaşı Praktika absolviert hatten. Es wurde entschieden, dass die Fragebögen an Schulen durch die Werkstattdirektoren verteilt und eingesammelt werden sollten. Es wurde entschieden, dass die Ergebnisse der Umfrage durch Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats analysiert werden sollten. Anhand der Umfrageergebnisse wurde entschieden, dass die Trainings für die benötigten Fähigkeiten vom öffentlichen Bildungszentrum, dem beruflichen Bildungszentrum und Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats durchgeführt werden sollten. Es wurde festgelegt, dass das nächste Treffen durch Einzeltreffen ersetzt wird. Gemäß der Aufgabenverteilung wurden im Umsetzungsprozess Kontakte mit lokalen Partnern geknüpft. Bedürfnisse und Probleme wurden identifiziert. Die aufgetretenen Probleme werden in anderen Kapiteln beschrieben. Eine SWOT-Analyse wurde während der persönlichen Treffen mit lokalen Partnern durchgeführt.

**Verwendete Instrumente**

Einige Teile des Handbuchs – SWOT-Analyse

**Involvierte Akteure**

- Arbeitsagentur
- Öffentliches Bildungszentrum
- Berufliches Bildungszentrum
- Handwerkskammer
- Berufliche Sekundarschule
- Vereine





### Der Prozess

Die Ergebnisse der Analyse legen dar, dass die Unternehmen nicht über genügend qualifiziertes Personal verfügen, das Personal nicht an Trainings teilnehmen möchte und dass die Unternehmenmanager der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter nicht genügend Bedeutung beimessen.

Es wurde gesagt, dass die durchzuführenden Trainings in Bezug zu den Bereichen, die sie benötigen, stehen sollten. Vor allem gibt es nicht ausreichend qualifizierte Schweißer und Maler. PIMAKINA und FNSS Verteidigungsindustrie gehören zu den Problemen, die diese qualifizierten Mitarbeiter brauchen, aber nicht einfordern. Außerdem berichteten Unternehmen, dass sie ihr Personal während des vorgelagerten Trainings ausgebildet hatten, diese das Unternehmen dann aber verließen, wenn sie einen Job in einem anderen Unternehmen gefunden hatten. Große Unternehmen geben an, dass sie ihre Trainings gemäß des Weiterbildungsbedarfs durch die Personalabteilung planen und dieses Training ab und zu durchgeführt wird.



### Erfahrungen und wichtige Tipps

Es ist wichtig eine lokale Partnerschaft zu etablieren um den Arbeitsmarktbedarf herauszufinden. Die lokale Partnerschaft stellt sicher, dass die geplanten Schritte eingehalten werden um den Bedarf der Region zu decken. Es ist hilfreich die Aufgaben der Partner im Rahmen der lokalen Partnerschaft zu teilen und dies gemäß der jeweiligen Expertise zu tun. Es ist notwendig Zeit auf die Arbeit der lokalen Partnerschaft zu verwenden, aber es kann sein, dass es nicht möglich ist sich mit allen Partnern gleichzeitig zu treffen. Daher sollte man mit einigen Partnern direkt arbeiten und andere Partner um ihre Meinung fragen. Wenn Unternehmen wissen, dass es eine solche Partnerschaft gibt, ist es für sie leicht sich an die Partnerschaft zu wenden und den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter anzumelden. Wenn es offene Stellen gibt, wird die Partnerschaft über die Arbeitslosen in der Region informiert und die Arbeitslosen finden einen Job und Unterstützung.

### Ergebnisse und Produkte

- Einladung zum Treffen
- Präsentationen und Fotos vom Treffen

## B.2. Phase 2. Analyse des Arbeitsmarktbedarfs

### Der Prozess

Es wurde beim Treffen am 21.03.2017 entschieden die Umsetzung der Fragebögen auf Grundlage der Fragebögen, die bereits früher von İŞKUR und dem Ministerium für Nationale Bildung verwendet wurden, durchzuführen.

Die Umfragen wurden aktualisiert.

Die folgenden Fragen wurden in den Fragebogen einbezogen:

Identifikation

Anzahl der Mitarbeiter

Benötigte Berufe

Wurde die Institution trainiert? Wie viele Personen wurden weitergebildet, in welchen Bereichen, ob sie Bildungsinstitutionen waren oder nicht.

Benötigen die Mitarbeiter Training? Wenn ja, zu welchen Themen? Allgemein wurden die Antworten ausgewertet.

Die Umfrage wurde unter den Unternehmen durchgeführt, in denen Berufsschüler in Gölbaşı Praktika absolviert hatten. Die Werkstattverantwortlichen verteilten und sammelten die Fragebögen im April und Mai ein. 25 Unternehmen des öffentlichen und privaten Sektors füllten den Fragebogen aus. Die Fragebögen dieser Unternehmen wurden vom Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats analysiert.

Die Analyseergebnisse zeigen, dass Unternehmen mit einer großen Mitarbeiteranzahl den Fähigkeitenbedarf in ihrer eigenen Institution nicht spezifizierten oder sie gewährleisteten sie mit Bildungsunterstützung von außerhalb oder mit institutionellen Trainern. Bei persönlichen Treffen berichteten, dass sie ihre Trainings gemäß des Weiterbildungsbedarfs durch die Personalabteilung planen und dieses Training ab und zu durchgeführt wird.

Es wurde festgestellt, dass Anfragen nach Weiterbildung vor allem in öffentlichen Institutionen deutlich sind. Diese Institutionen sind staatliche Krankenhäuser, Institutionen sozialer Sicherheit, Kinderkrippen Hort und Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats.

Unternehmen machten offene Stellen deutlich. Vor allem fehlt Personal in den Bereichen Schweißen, Lackierer, Elektriker und Experten für die Montage von Maschinen.

Außerdem gibt es Weiterbildungsbedarf in Bezug auf soziale und Kommunikationsfähigkeiten, IT, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Hygiene und Schulreinigung, Management, Fremdsprachen, Methoden der Projektvorbereitung und Anwendungskurse, Kurse für Meisterzertifikate.

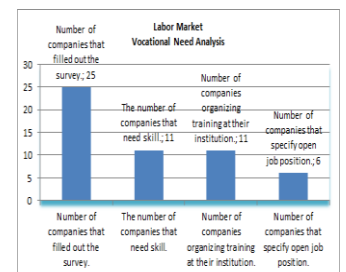
### Verwendete Instrumente

Handbuch zur Analyse des Arbeitsmarktbedarfs und die darin erwähnten Instrumente, die im Toolkit erklärt werden

### Involvierte Akteure

- Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats

- Berufliches Bildungszentrum



#### Training topics specified in need

Social and communication skills  
 Computer and information technology skills  
 Governance  
 Basic and basic skills  
 Foreign language  
 Mastery document  
 Occupational health and Safety  
 Hygiene, School cleaning  
 Project Preparation Methods and Applications Course  
 Trading and Sales skills



### Erfahrungen und wichtige Tipps

Wenn es keine lokalen Statistiken gibt, können Fragebögen während persönlicher Interviews oder über elektronische Medien unter Nutzung kurzer Fragen und einer Anleitung ausgefüllt werden. Mitunter kann der Weiterbildungsbedarf von Unternehmen über Telefon, persönlich oder E-Mail erfragt werden. Außerdem kann Feedback von Weiterbildungsunternehmen eingeholt werden, vor allem von jenen Unternehmen, deren Weiterbildungsbedarf nicht von ihrer Organisation abgedeckt werden kann.



### Ergebnisse und Produkte

Bericht Bedarfsanalyse



### B.3. Phase 3. Entwicklung eines Weiterbildungsplans

#### Der Prozess

Gemäß dem identifizierten Bedarf durch die Bedarfsanalyse wurden Trainings auf Grundlage des Handbuchs zur Entwicklung eines Weiterbildungsplans geplant.

Die Trainings wurden mit Bezug zu den Schritten im Handbuch durchgeführt: Vorbereitung, Durchführung und Monitoring.

Gemäß der Bedarfsanalyse wurde festgestellt, dass Anfragen nach Weiterbildung vor allem in öffentlichen Institutionen auftraten. Diese Institutionen sind staatliche Krankenhäuser, Institutionen sozialer Sicherheit, Kinderkrippen Hort und Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats.

Gemäß der Evaluation der Analyseergebnisse haben diese Institutionen ihren Weiterbildungsbedarf geäußert. Da es zwischen einigen Institutionen ein Problem gab und die Zeit für die Umsetzung begrenzt war, wurden Trainings für das Personal an Schulen und Institutionen durchgeführt, die dem Direktorat unterstehen. Außerdem wurde das Reinigungspersonal geschult – hier vor allem Benschteiligte, 90% Frauen, angestellt durch İŞKUR. Die Trainings wurden auf Grundlage des Bildungsprogramms in den Modulen der nationalen Bildung durchgeführt. Die Teilnehmer erhielten Zertifikate, die durch die nationale Bildung anerkannt sind. Weiterbildungsthemen:

Arbeits- und Gesundheitsschutz 2 Tage

Methoden der Projektvorbereitung und Anwendungskurse 4 Tage

Hygiene und Schulreinigung 2 Tage

Die Trainings wurden jeweils von 1 Trainer durchgeführt. Die für die Trainings notwendigen Materialien wurden durch das öffentliche Bildungszentrum und Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats gestellt. Die Trainings fanden in Klassenzimmern der Schulen statt. Die Trainings waren kostenfrei.

Der Kurs zu Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde mit insgesamt 180 Teilnehmern in 4 Trainings zu je 2 Tagen durchgeführt 12-13 / 14-15 / 19-20 / 21-22 Juni 2017. Methoden der Projektvorbereitung und Anwendungskurse wurden mit 24 Teilnehmern (24 Stunden) vom 19. bis 23. Juni 2017 durchgeführt. Training zu Hygiene und Schulreinigung wurde vom 20. bis 27. Mai 2017 mit 59 Teilnehmern durchgeführt. 24 Lehrer nahmen am Training zu Methoden der Projektvorbereitung und Anwendung teil und alle waren sehr ausgeschlossen und befürworteten die Workshopform des Trainings. Während der Gruppenarbeit bereitete jede Gruppe ein Projekt vor. Ein Lehrplan, der immer wieder in den Trainingsplan einbezogen wird, trägt zur Verbesserung der institutionellen Kapazität der Institutionen bei.

#### Verwendete Instrumente

Handbuch zur Entwicklung eines Weiterbildungsplans – Trainingsprogramm im Toolkit, das Beispiel eines Trainingsprogramms

#### Involvierte Akteure

Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats, Öffentliches Bildungszentrum und Berufliches Bildungszentrum



### Der Prozess

Der Kurs zu Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein wichtiger Kurs, der regelmäßig in den Trainingsplan für jeden Mitarbeiter aufgenommen wird, der einen Kurs machen muss. Das Training wurde von einem Spezialisten der Abteilung für Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt.

Diese Trainings werden jedes Jahr wiederholt und es ist für die Mitarbeiter von İŞKUR wichtig, dass sie ihren Job behalten.

Die Teilnehmer waren mit den Trainings zufrieden. Sie sagten, dass es viele Dinge gab, die sie nicht wussten. Bei Hygiene und Arbeitsschutz lernten sie viel über Sicherheit. Der Kurs zu Methoden der Projektvorbereitung und Anwendung ist so konzipiert, dass das Projekt fertig wird und die Projektlogik zu verstehen.



### Erfahrungen und wichtige Tipps

- Es ist wichtig das Training zu planen und es ist wichtig die Materialien dafür vorzubereiten.
- Vorbereitung der technischen Ausstattung für das Training vor dem Training: Internet, Computer, Unterschriftenlisten, Programm, Evaluationsfragebögen, etc.



### Ergebnisse und Produkte

- Detailliertes Trainingsprogramm für den Workshop
- Materialien für die Durchführung des Workshops
- Unterschriftenliste, Tests, Teilnahmebestätigungen, Fotos vom Training

## B.4. Phase 4. Auswertung der Wirkung

### Der Prozess

Wir haben den Vorab- und Ex-Post-Fragebogen aus dem Toolkit verwendet um die Effektivität des Trainings auszuwerten, wie es im Handbuch zur Auswertung der Wirkung empfohlen wird.

Wir haben aufgrund des begrenzten Zeitrahmens im Projekt die Auswertung der Wirkung auf die Individuen diskutiert. Vor dem Beginn des Trainings wurden die Teilnehmer gefragt, ob sie bereits zuvor an so einer Weiterbildung teilgenommen haben.

Der Vorab-Fragebogen wurde angewendet. Direkt nach dem Training wurde der Evaluationsfragebogen ausgefüllt. Allgemein waren die Teilnehmer mit den Trainings sehr zufrieden.

Sie sagten, dass es viele Dinge gab, die sie nicht wussten. Bei Hygiene und Arbeitsschutz lernten sie viel über Sicherheit. Im Kurs zu Methoden der Projektvorbereitung und Anwendung sagten die Teilnehmer, dass sie ein Projekt vorbereiten wollen und dass sie das Projekt zusammen machen wollen. Einige Teilnehmer gaben an, dass sie mehr Projektbeispiele sehen wollen.

Alle Teilnehmer gaben an, dass sie das Training ihren Kollegen empfehlen werden und dass das praktische Training mit dem theoretischen Training dauerhafter ist.

Um die mittelfristige Wirkung des Trainings zu sehen, planen wir die Auswertung sechs Monate nach dem Training mit den Teilnehmern zu wiederholen.

Nach dem Training gab İŞKUR an, dass sie Schulreinigung Bedeutung gegeben haben, aufgrund der Informationen, die wir von Schul- und Institutionsmanagern über ihr Personal erhalten hatten. Sie waren mit der Bildung zufrieden und sie waren sich ihrer Aufgaben bewusst. Bei der Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzkurses und dem Methoden der Projektvorbereitung und Anwendungskurs im September für Schuldirektoren in Verbindung mit anderen Trainings, gaben die Lehrer an, dass sie versuchen werden sich in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz bewusster zu sein. Die Teilnehmer am Projektvorbereitungskurs waren am bereitwilligsten.

### Verwendete Instrumente

- Fragebogen für Individuen vor dem Training (zur mündlichen Diskussion genutzt)
- Fragebogen für Individuen nach dem Training
- Fragebogen nach dem Training für Manager (einige Fragen wurden direkt nach dem Training in mündlichen Diskussionen mit Unternehmen verwendet) (All diese Instrumente sind im ImproVET-Toolkit zu finden)

### Involvierte Akteure

Die Bildungsevaluation wurde vom Gölbaşı Bezirk des Nationalen Bildungsdirektorats und dem öffentlichen Bildungszentrum durchgeführt. Die Teilnehmer waren Gölbaşı-Lehrer und Verwaltungsangestellte öffentlicher Schulen; İŞKUR-Mitarbeiter







### **Erfahrungen und wichtige Tipps**

- Vorab- und Es-Post-Evaluationen helfen bei der besseren Planung des nächsten Trainings. Daher muss berufliche Evaluation stattfinden.

- Es sollte Zeit für eine Teilnehmerevaluation vor der Evaluation geben.



### **Ergebnisse und Produkte**

- Durch die Teilnehmer ausgefüllte Evaluationsbögen
- Ergebnisse der Diskussionen mit Unternehmen
- Entwurf des Evaluationsberichts mit den bisher verfügbaren Ergebnissen