



Mesleki Eğitim ve Öğretimde Uyum için Yakınlık Tepkilerini Geliştirme

2015-1-ES01-KA202-015976

Nasıl Yapılır REHBERİ-1:

MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM İÇİN YEREL ORTAKLIKLAR NASIL YAPILIR



Koordinatör	Marc Caballero Ciscar, NOTUS
Teslim tarihi	13.11.2016
Revizyon tarihi	-
Versiyon	V1

INDEX

<i>Giriş</i>	Sayfa 3
<i>Önceki hususlar</i>	Sayfa 5
<i>Sürecin genel görünüşü</i>	Sayfa 7
<i>Açıklama</i>	Sayfa 8
1. Adım: <i>Neredeyiz?</i>	Sayfa 8
2. Adım: <i>Ortaklık için temellerin kurulması</i>	Sayfa 12
3. Adım: <i>Ortaklığı tanımlama</i>	Sayfa 16
4. Adım: <i>İş ortaklığı</i>	Sayfa 20
<i>Kontrol listesi</i>	Sayfa 24

GİRİŞ

Bu "Nasıl Yapılır Kılavuzu", 2015-1-ES01-KA202-015976 sözleşmesi uyarınca ERASMUS + tarafından finanse edilen Temel Eylem 2 "Mesleki Eğitim ve Eğitim için Yakınlık Tecrübelerinin Geliştirilmesi - ImproVET" projesi çerçevesinde geliştirildi.

Projenin amacı, MEÖ tedarikinin iş gücü piyasasının önemini arttırmak ve müfredatların ve vasıf profillerinin zamanında uyarlanması ve istikrarlı ortaklıklar kurulması yoluyla ekonomik sektörlerdeki beceri uyumsuzluklarını ve kıtlıklarını azaltmaktır. Proje, mesleki eğitimle ilgili yerel araçların (yerel yönetimler, MEÖ sağlayıcıları, işveren dernekleri, ticaret odaları, işçi sendikaları, kalkınma ve istihdam büroları ya da araştırma kurumları gibi) kendi bölgelerinde MEÖ emek piyasasının önemini sağlamanın önemli bir rol oynayabileceğini varsaymaktadır.

Proje ortakları, yerel acentelere, MEÖ teklifinin gerçek ihtiyaçlara adaptasyonunda aktif olarak yer almak için gerekli araç ve metodolojileri sağlamak için, yerel aktörleri yerel planlama, uygulama ve değerlendirme süreci içerisinde yönlendiren bir Müdahale Modeli geliştirmiştir. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarının sürekli izlenmesi ve Mesleki Eğitim ve Öğretimin uyarlanması için hazırlanan eylem planı. Buna göre, bu amaçla, Model 4 bölüm halinde yapılandırılmıştır:

A. Dört (4) "Nasıl Yapılır" Kılavuzu, bu rehberlerin her biri, daha önceki deneyimlere dayanan ortakların, farklı Avrupa ülkelerinde halihazırda geliştirilmiş deneyimlerin analizi ve bilgi alışverişinde bulunacakları temel süreç ve düşünceleri, aşağıdaki alanlarda ele alınmasını önerir.

- A) MEÖ için Yerel Ortaklık nasıl oluşturulur.
- B) İşgücü piyasasının MEÖ teklifini proaktif olarak uyarlaması için nasıl izleneceği.
- C) Yerel bir Mesleki Eğitim Planı tasarlamak ve uygulamak.
- D) MEÖ'in yerel etkisini nasıl değerlendirebiliriz.

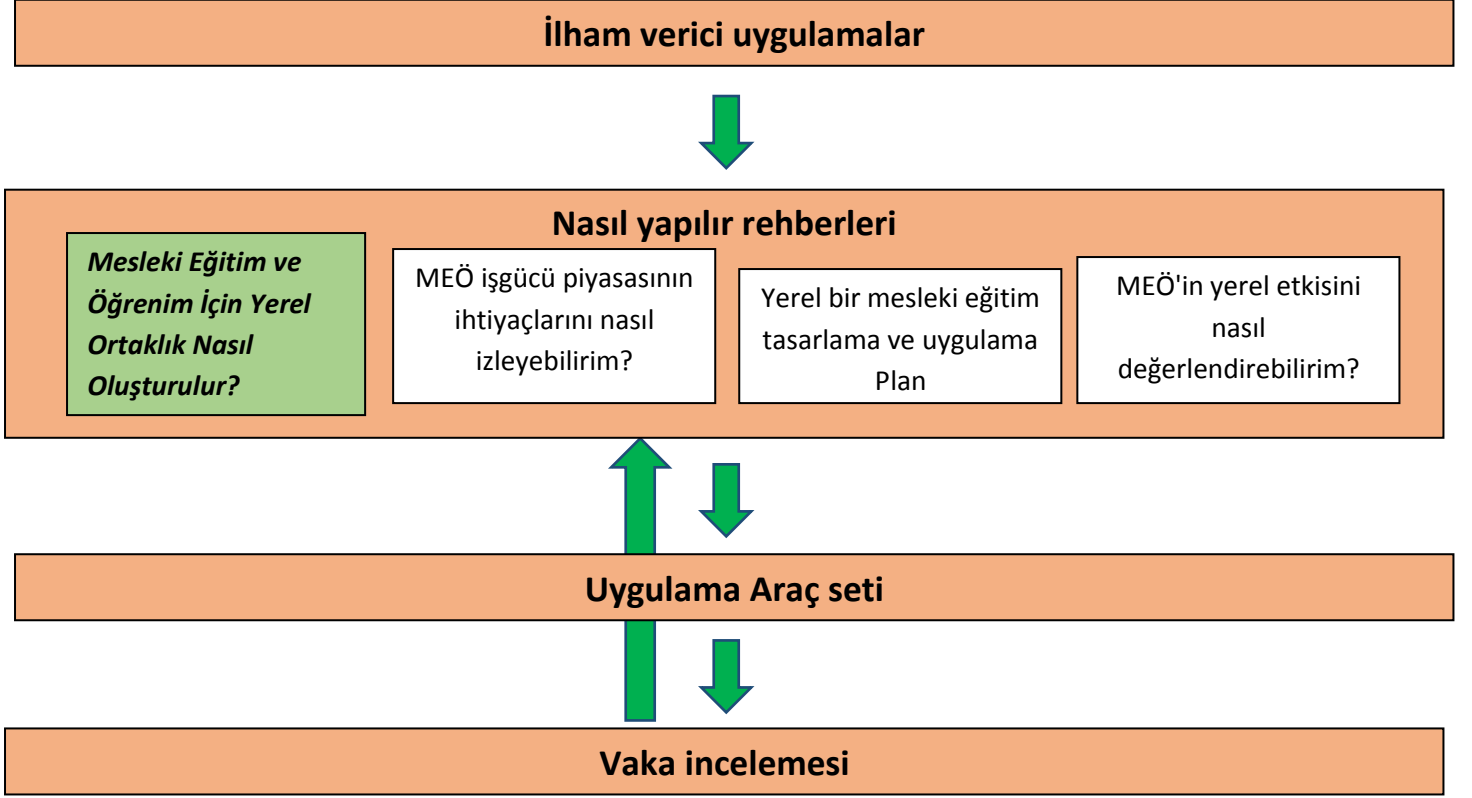
B. Rehberlerde önerilen araç ve metodolojiler hakkında bilgi kaynakları ve extra bilgi sağlayan, bir Uygulama Araç Seti, böylece okuyucu bunları kullanabilir.

C. Projeler çerçevesinde kendi topraklarında yürütülen Müdahale Modeli'nin pilot uygulama sürecinde ortaklar tarafından alınan deneyim ve derslerle dört (4) Vaka Çalışması. Bu deneyimler, Nasıl Yapılır Kılavuzu'nu geliştirmek için kullanılmıştır.

D. Birkaç Avrupa ülkesinde gerçekleştirilen tecrübelerle dosyalara ilham verilerek, ortaklar tarafından toplanarak analiz edildi ve Müdahale Modeli oluşturma sürecinde yararlı bilgiler sağladı.

Müdahale Modeli öğelerinin her biri ayrı olarak okunabilir; ancak ortaklar, okuyucuyu, aşağıdaki diyagramda gösterildiği gibi iç tutarlılığını akılda tutmaya teşvik eder.

Müdahale Modeli öğelerinin her biri ayrı olarak okunabilir; ancak ortaklar, okuyucuyu, aşağıdaki diyagramda gösterildiği gibi iç tutarlılığını akılda tutmaya teşvik eder.



Bu diyagramda, okumak üzere olduğunuz nasıl yapılır kılavuzu Yeşil olarak vurgulanmıştır. Takip eden sayfalarda bu Kılavuz, hem kamu hem de özel sektörlerden Mesleki Eğitim ve Eğitim alanındaki yerel temsilcilerin Mesleki Eğitim ve Öğretimin uyumunda önemli bir rol oynamalarını sağlayacak ortaklıklar kurmalarına yardımcı olacak araçlar, yöntemler ve ipuçları sağlayacaktır Kendi topraklarının gerçek ihtiyaçlarını sunmak.

ÖNCEKİ HUSUSLAR

Bu Kılavuzda "Mesleki Eğitim ve Eğitim için Yerel Ortaklıklar" hakkında konuşacağız. Eğitim, istihdam ve işgücü piyasası politikalarının (bunların arasında mesleki eğitim politikaları politikalarının) yerel uygulamasını güçlendirmek için bu "yerel yaklaşım" ın önemi 1997'den beri Avrupa İşbirliği Teşkilatı tarafından kabul edilmiştir (İlk İstihdam İstihdam Paketi dalgasının başlatılmasıyla birlikte) ve Lizbon Avrupa Büyüme ve İş Stratejisi tarafından geliştirildi.

Ayrıca, 12 Mayıs 2009'da eğitim ve öğretim kurumları ile sosyal ortaklar, özellikle de işverenler arasındaki ortaklığı, davet edilen hayat boyu öğrenme bağlamında Konsey'de Konsey toplantısında Konseyin ve Üye Devletlerin Hükümetlerinin Temsilcileri'nin Sonuçları bölgesel, ulusal ve Avrupa emek piyasasındaki mevcut durumu ve eğitim ve öğretim politikasını geliştirirken ve uygularken bunlardaki beklenen değişiklikleri dikkate alarak "Üye Devletler" in toplum ve emek piyasasının ihtiyaçlarını dikkate alması "

Bununla birlikte, mesleki eğitim ve öğretim için yerel ortaklıklar kurarak yerel yaklaşımı uygulamak istediğimizde, okuyucunun coğrafi, siyasi ve yasal çerçevesine bağlı olabileceği için bu ifadenin (Yerel Ortaklık) ne anlama geldiği her zaman açık değildir.

Genel olarak konuşursak, yerel bir ortaklığı, "yerel topluluk gruplarının, eğitim ve öğretim sağlayıcılarının, endüstri ile hükümet arasında yerel (yerel) gruplarla birlikte çalışmak için bir araya getiren yerel ağlar" olarak tanımlanabilen belirli bir kamu-özel ortaklığı (PPP) olarak değerlendireceğimiz sorunlar (...) "(Seddon & Billett 2004). Bu çok açık bir tanımlamadır ve daha önce de belirttiğimiz gibi, her bölgenin ve toplumun özel durumuna bağlı olacak birçok temel özellik vardır. Onların arasında:

- Bu şebekeye dahil olması beklenen acentelerin sayısı ve niteliği
- Ülkeye bağlı olarak, bölgelerden (İstatistik için Bölgesel Birimler Adına Göre NUTS 2 veya 3) belediyelere veya hatta belediyenin altındaki düzeylere (LAU 1 ve LAU2) gidebilecek "yerel" anlamı.
- „İlgilendikleri“ sorunlar

Bu rehber, mümkün olduğunca faydalı ve olabildiğince somut olabilmek için bazı varsayımlarda bulunacak ve Sürekli Mesleki Eğitim ve Eğitim (C-VET) üzerinde çalışan ve genellikle politika yapımında temel bir role sahip olmayan kamu görevlilerinin (uygun olduğunda yerel düzeyde ve yerel / ulusal temsilciler) ve özel ajansların (eğitim, öğretim, İstihdam, ekonomik ve sosyal alanlar) ağlarına odaklanacaktır.

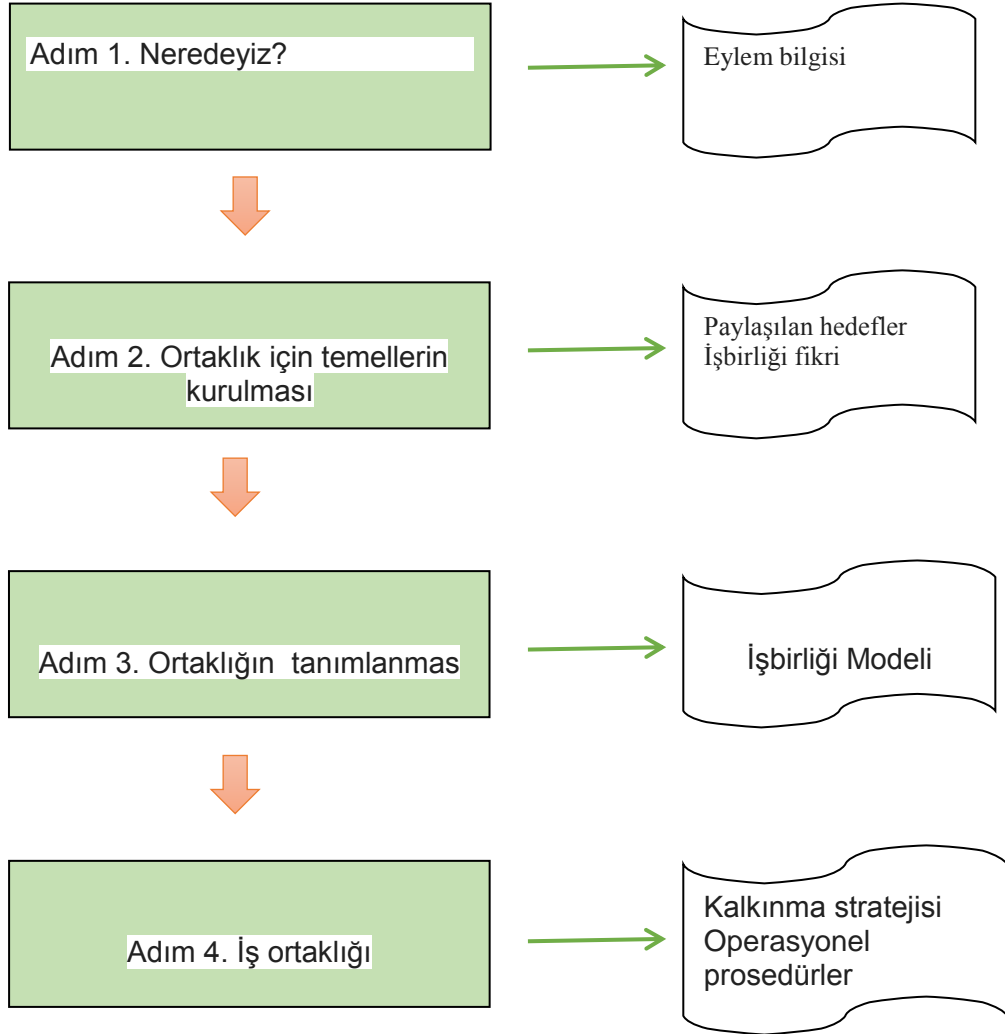
İşbirliği fikrinin kaynağı, ortaklık gelişiminde (en azından başlangıç aşamasında) önemli bir etkiye sahip olacak bir başka önemli özelliktir. Allie Clemens ve Terri Seddon'a göre ("*Ortaklık çalışması yoluyla sosyal ortaklıklar başlatılıyor, geliştiriliyor ve sürdürülüyor*" - University of Monash) Ortaklıklar yürürlüğe giren ortaklıklar olarak ayrılabilir(Yerleşik toplulukların dışındaki ajanslar tarafından

başlatılan ve sponsor edilenler), topluluk ortaklıkları (topluluk içinden ajanlar tarafından başlatılanlar) ve en iyi iç ve dış menfaatler arasındaki etkileşim yoluyla başlatılanlar "olarak nitelendirilen müzakere edilmiş ortaklıklar.

Bu Kılavuzun hedef kitlesi ağırlıklı olarak yerel ajanslar olduğundan, işbirliğinin temel olarak bir iç süreç sonucu olduğunu varsayacağız. Bununla birlikte, dış faktörlerin etkisi (örneğin, Avrupa Sosyal Fonu ya da diğer herhangi bir Avrupa, ulusal ya da bölgesel finansman planının ortaklıklarının geliştirilmesi gibi) ihmal edilmemelidir..

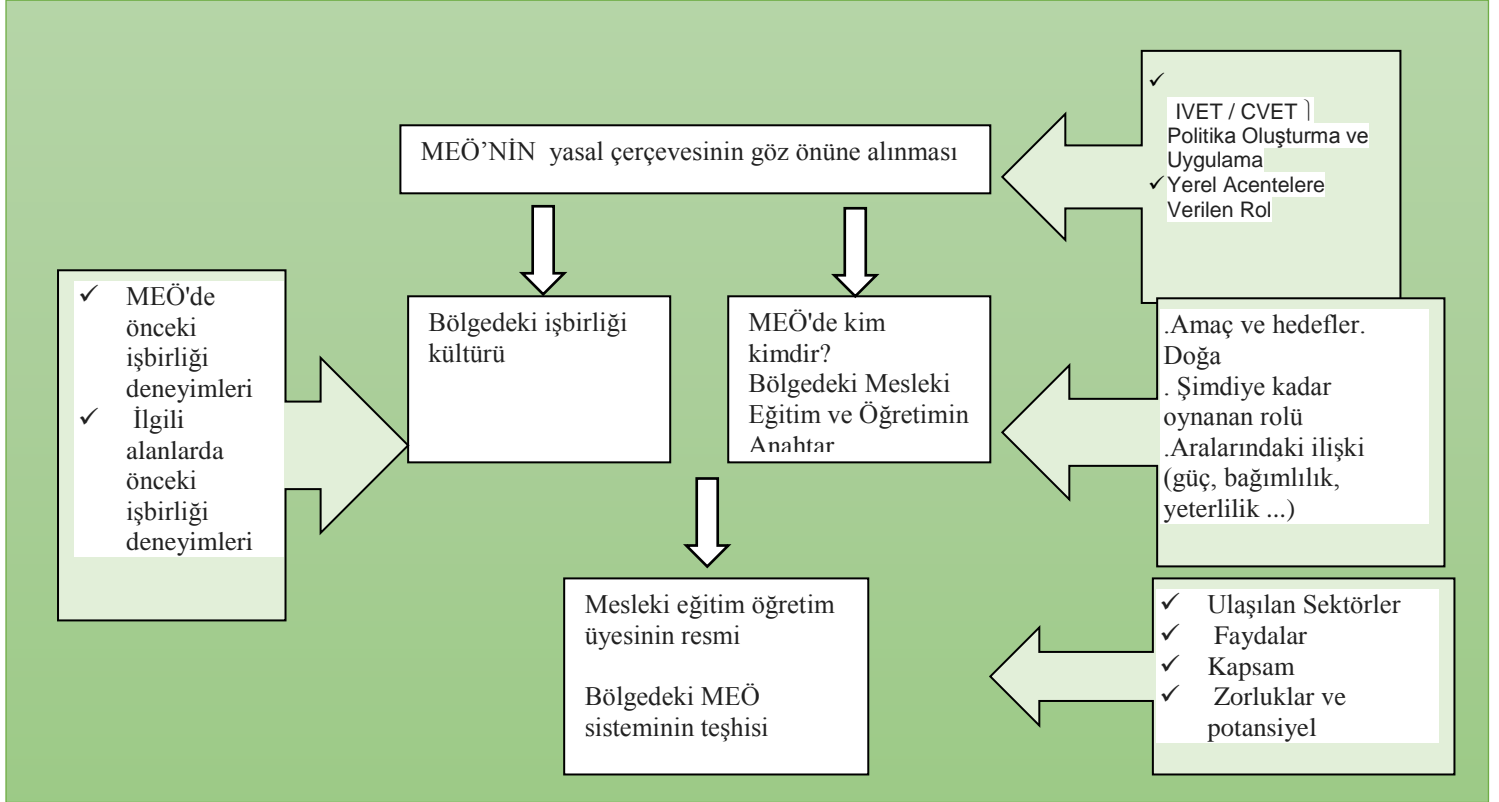
SÜRECE GENEL BİR BAKIŞ

Aşağıdaki diyagram, mesleki eğitim ve öğretim için yerel bir ortaklık kurmayı planlarken göz önüne alınması gereken aşamaları göstermektedir. Aşamaların her biri aşağıdaki bölümde anlatılmıştır. Sağda bu adım için ana ürün ve sonuçlar belirtildi.



ADIMLAR

Adım 1. Neredeyiz?



Tanım

Adım 1'in genel amacı, ülkemizde mesleki eğitim sistemi ilk kez tanıtılması ve gelişimini kolaylaştıracak veya engelleyebilecek konulardır.

MEÖ'in yasal, mali ve idari çerçevesinin bölgemizde dikkate alınması, ortaklığın gelişimini, kapsamını, üyelerini veya müdahale imkânlarını etkileyeceğinden önemlidir. Destekleyenler, diğerlerinin yanı sıra MEÖ politikasının oluşturulması ve uygulanması ile ilgili merkezileşme düzeyi ve yerel ajanlar için hukuki ve idari çerçevenin (yerel yönetimler, yerel düzeyde sosyal ortaklar ya da yerel olarak) rolü ve işveren örgütler ya da ilk MEÖ ve sürekli MEÖ (MEÖ) arasında öngörülen bağlantılar hakkında doğru bir fikir sahibi olmalıdır. Ayrıca, yeni bir ortaklığın yaşanabilirliğinin sağlanması için Mesleki Eğitim ve Öğretim tasarımı ve hazırlanması için bölgesel / ulusal düzenlemelerde yer alan fonlama çerçevesi çok önemlidir. En baştan yasal, mali ve idari çerçeveyi göz önüne alarak, aşağıdaki adımlarda yerel ortaklar arasında ortaklık potansiyeli hakkında gerçekçi olmayan beklentiler yaratma olasılığını

önleyeceğiz. Ayrıca, ortaklığın varsayabileceği amaç ve hedeflere bağlı olarak karşı karşıya kalacağı yasal ve idari yükler hakkında bir fikrimiz olacaktır. Sonuç olarak, ortaklar, ortaklığın kapsamı, misyonu ve hedefleri hakkında aşağıdaki aşamalarda bilinçli kararlar alma fırsatı bulacaklardır.

Dış çerçeveye ilk baktıktan sonra, ortaklığın gelişimini etkileyebilecek iç faktörlere dikkat etmek zamanı geldi. Bölgedeki **ortaklık kültürü** bunlardan biridir. Muhtemelen, bu bölgedeki ilk işbirliği girişimi değildir. Potansiyel olarak katılan bazı katılımcılar, mesleki eğitim ve diğer alanlarla ilgili daha önceki kooperatiflerin bölgesel süreçlerine katılabilmiş olabilirler. Ajanlar arasında olası işbirliği deneyimlerinden bazı örnekler, Bölgesel İstihdam Paketi, Gündem 21 süreçleri, Kentsel Stratejik Kalkınma planları (Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu - ERDF tarafından teşvik edilenler), Kırsal Kalkınma için Avrupa Tarım Fonu tarafından finanse edilen kırsal kalkınma stratejileri (EAFRD), Kalkınma ortaklıkları veya diğer kamusal - özel işbirliği girişimleri.

Bu önceki işbirliği süreçlerinde kazanılan bilgiler, bunların sonuçları ve hatta ortakların bu deneyimden edindikleri algı, önceki hatalarından kaçınmak için kullanılması gereken önemli bir bilgi kaynağıdır.

Gözünüzü bölgede tutarak, hangisinin tasarım süreci için **dikkate alınması gereken anahtar ajans** olduğunu belirlemeye çalışacağız (2. ve 3. Adımlar). Tabii ki, bu aktivitenin çıktısı kapalı bir liste olmayacaktır. Tam tersine, bu liste, yeni acentelerin tanımlanması, ortaklığın nihai kapsamı ve odağı veya belirli bir aracın devreye girmemesi üzerine ortaklık tasarımı ve yaratma süreçleri boyunca genişletilebilir veya kısaltılabilir. Her halükarda, bu adımın amacı, MEÖ için bölgede söyleyecek bir şeyin bulunmadığıdır. Sonunda, bunların bir kısmı ortaklığın bir parçası olacak, bazıları da ortaklığın ağının bir parçası olacak, geri kalanlarının da zamanında bir ilişkisi olacak, ancak hepsi bu aşamada önemlidir.

Kimseyi unutmadığımızdan emin olmak için, teşvikçiler, acentelerle ilgili üç durumu göz önünde bulundurmalıdır:

- Mesleki Eğitim ve Öğretimin her ikisinden de etkilenenler ve mesleki eğitim ve öğretim ile ilgilenen kişiler
- Etkilenenler, ancak ilgilenilmeyenler (belki etkilenenlerin farkında olmadıkları için)
- Etkilenmeyen fakat ilgi duyanlar

Bölgenizde tanımlamanız gereken bazı tipik ajanslar, yerel yönetimler, mesleki eğitim ve öğretim, işveren örgütleri, sendikalar, sektörel / mesleki kuruluşlar, araştırma ve yenilik merkezleri, eğitim merkezleri, MEÖ sağlayıcıları, yerel kalkınma ajansları, İstihdam hizmetleri, girişimcilik ve iş geliştirme hizmetleri veya endüstriyel kümelenmeler.

Bu anahtar ajanlar listesi, bölgedeki mevcut MEÖ sisteminin teşhisini başlatmak için kullanılabilir. Bu etkinlik, ortaklık tabanlarının oluşturulması sürecine katılan tartışmalara sağlam bir zemin sağlayacaktır (2. Adım). İki temel eylemden oluşabilir:

- Temel acentelerin algısına göre MEÖ sistem durumuna ilk yaklaşımın amacı toplumun gelecekte eğitim, öğretim, ekonomik faaliyet ve işgücü piyasasıyla ilgili karşılaşacağı başlıca güçlüklerin hangileri olduğunu belirlemektir. Öte yandan, bu zorluklarla mücadele etmek için anahtar ajanlar tarafından bölgede algılanan potansiyelin belirlenmesi de aynı derecede önemlidir. Uzlaşma inşa aşamasında değiliz (2. Aşamada ele alınacak), teklifimiz bu zorlukları ve potansiyelleri bireysel röportajlar veya anketler vasıtasıyla tanımlamaktır.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin teknik temsilciliği, kilit ajanslar tarafından algılanan zorlukları ve potansiyelleri (ancak bunlarla sınırlı değildir) içerir. SWOT metodolojisini kullanarak ana güç ve zayıf yönleri, ana tehditleri ve fırsatları belirlemek için objektif veriler ve rakamlar kullanılacaktır (bkz. ImproVET Toolkit). Bu analizde incelenmesi muhtemel bazı konular şunlardır:
 - o MEÖ derecesi (MEÖ dersleri ve faydalanıcıların sayısı, MEÖ tedarikçilerinin sayısı ve niteliği ...)
 - o Üzerinde yoğunlaştığı sektörler, profesyonel profiller ve bölgeler
 - o İşverenlerin, eğitim sisteminin ve diğer paydaşların C-VET'in tasarım ve tedarikine katılımı
 - o MEÖ eylemlerine katılan kişilerin profili ve özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sosyo-ekonomik durum)
 - o İstihdam olasılıklarının iyileştirilmesi ve diğer ilgili konuların sonuçları.

Anahtar sorular kritik noktalar

- Bu aşamada ortaklık hedeflerini veya kapsamını kapatmaya çalışmayın. İlk önce diğer katılımcıları dinleyin (2. Adımda).

- MEÖ ile alakalı olabilecek herkesi değerlendirdiğinizden emin olun.
- Öğrenilen dersleri (pozitif ve özellikle de olumsuz) bölgedeki önceki işbirliği süreçleri ile kullanın.
- Tanıda toplanan bilgileri, aşağıdaki adımlar sırasında paylaşılacak şekilde kullanılabilir bir şekilde derleyin ve analiz edin

İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

- Sevilla Belediyesi (Andalusia, İspanya), 2002 yılında REDES projesini yerel mesleki eğitim ve istihdam konularında istihdam ve işsizlerin işe yerleştirilmesi yönünde geliştirmeyi amaçlamıştır. Proje o zamandan beri farklı isimler altında (2002-2008 yılları için I, II, III ve IV. REDES ve 2008-2015 dönemi için REDES SEVILLA I ve II) etkin durumdadır. Projeye "Redes" (ağlar) deniyor çünkü çok çeşitli yerel aktörlerle olan işbirliğine dayanıyor: işveren örgütleri, sendikalar, şirketler ve bu alandaki aktif sivil toplumsal organizasyonlar. Bu işbirliği "Yerel İstihdam Paketi" nin imzasında yansıtılmaktadır. Daha fazla bilgi için ImproVET En İyi Uygulamalar dosyasına bakabilirsiniz.
- ImproVET Araç Kutusunda, bölgedeki MEÖ analizinde kullanılmasını önerdiğimiz SWOT (Güçlü Olmalar, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler) metodolojisine ilişkin kısa bir açıklama ekledik.

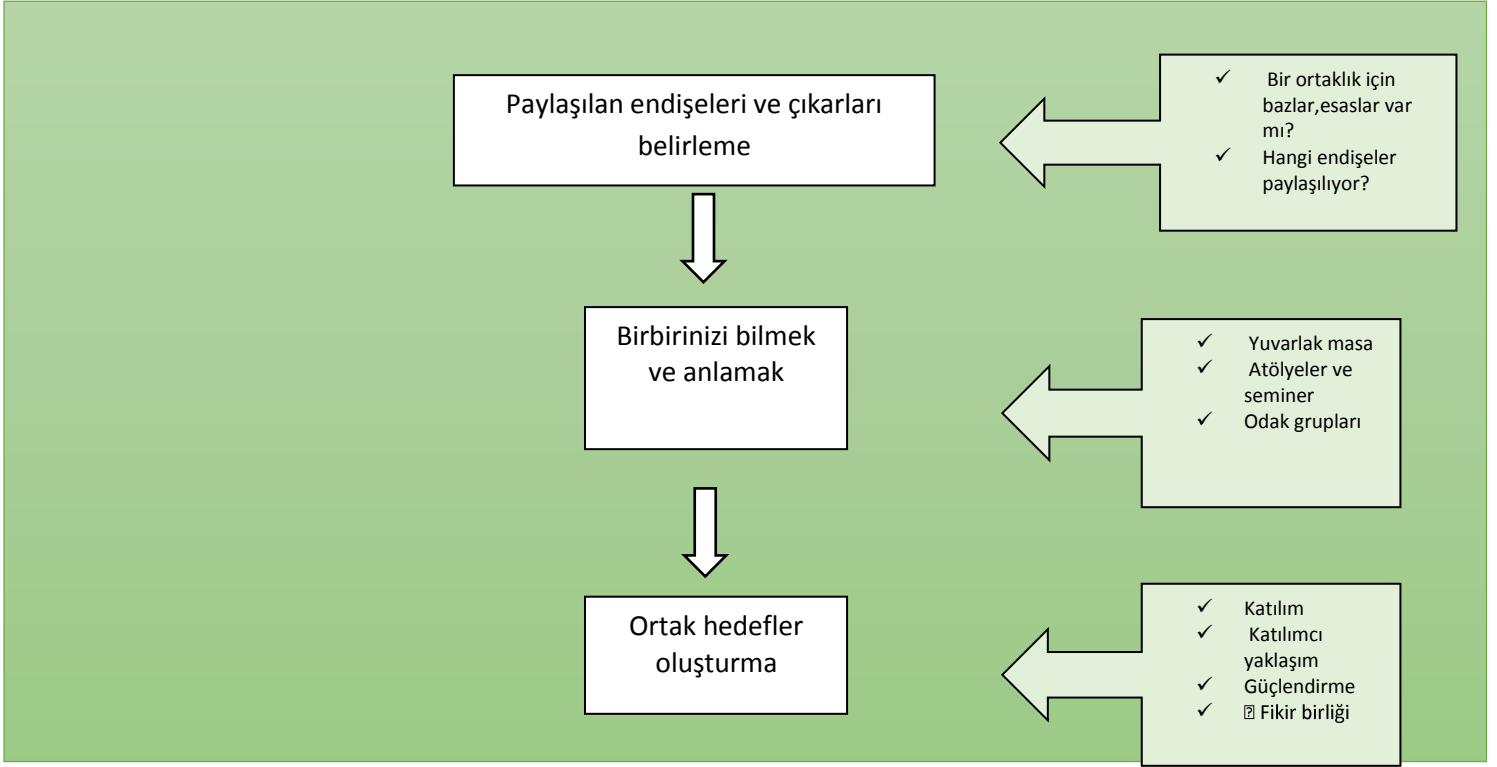
Adım için sonuçlar ve çıktılar

Bu Basamağın ana çıktısı, aşağıdaki adımlarda kullanılacak bilgi olacaktır. Ortaklığın geliştirileceği ortamın doğru bir resmini edineceğiz, bunlar arasında:

- Yerel bir mesleki eğitim ortaklığının rol oynayabileceği alanlar.
- Bölgenin işbirliği kültürü. Önceki işbirliği girişimlerinin hataları ve başarı faktörleri.
- Aşağıdaki süreçte meşgul olmak için anahtar ajanlar.
- Objektif (teknik teşhis) ve anahtar ajanlar algılamalarına göre Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin ana zorlukları ve güçlü yönleri.

Bu "resim", ortaklığın temellerini koymak için yerel ortaklarla paylaşılacak ve tartışılacaktır.

2. Adım Ortaklık için temellerin kurulması



Tanım

Bu aşamada, ortaklık oluşturma sürecinde en kritik evre ile yüzleşeceğiz. Şimdiye kadar belgeler ve bilgi ile uğraştık ve görüşlerimizle bireysel düzeyde karşı karşıya kaldık. Şimdi, onu bütün acentelerin grubuyla paylaşmanın zamanı geldi. Başka herhangi bir grupta olduğu gibi, farklı bakış açıları, problem çözmede farklı yaklaşımlar, ortaklık ve uzlaşmaya ilişkin farklı tutumlar ... bulacağız ve bunu halledeceğiz.

Bununla birlikte, basamakları sıfırdan başlatmayacağız. Adım 1 sırasında, bu adımla yüzleşmemize yardımcı olacak bilgileri topladık ve derledik (yüz yüze toplantılarda toplanan bilgiler de dahil). Bu bilgiyle ilgisi olan ilk şey, **Mesleki Eğitim ve Öğrenim ile ilgili anahtar ajanlar tarafından paylaşılan endişeleri ve çıkarları tespit etmeye çalışmaktır.**

Ajansların çeşitliliği, ilgi çeşitliliği ve bazen de muhalefetten dolayı bu durum her zaman kolay olmayacaktır. Muhtemelen, MEÖ fon sağlayıcıları (bölgedeki MEÖ yönetiminden sorumlu bölgesel veya ulusal subaylar) tarafından algılanmakta olan zorluklar MEÖ tedarikçileri tarafından algılanan zorluklarla aynı olmayacaktır. İşverenlerin Mesleki Eğitim ve Öğretimin geliştirilmesi için algılanan ihtiyaçların yerel makamlar tarafından algılananlardan oldukça

farklı olması muhtemel. Daha da fazlası, bazı ajanslar için, bölgelerindeki MEÖ'ü geliştirmek için işbirliği, başkaları için çok az ilgi çekici olabilecek bir öncelik olabilir.

Fakat, anahtar ajanın beyanları uyarınca keşfedilen bu sorunları ve endişeleri bulursak, kritik bir soruyu cevaplayacak durumdayız:

"Ortaklık için bir oda var mı?"

Öyle varsayalım. Birlikte çalışarak umarım daha verimli bir şekilde çözülebilecek anahtar ajanlar arasında ortak endişeler ve çıkarlar bulduk. Bu paylaşılan çıkarlar, ortaklıklarını oluşturmak için çalışmaya başlayacağımız temel olacaktır, ancak zihni açık tutmamız önemlidir. Süreç gelişimi boyunca bu endişeler uzatılabilir veya azaltılabilir, farklı ifade edilebilir veya basitçe değişebilir.

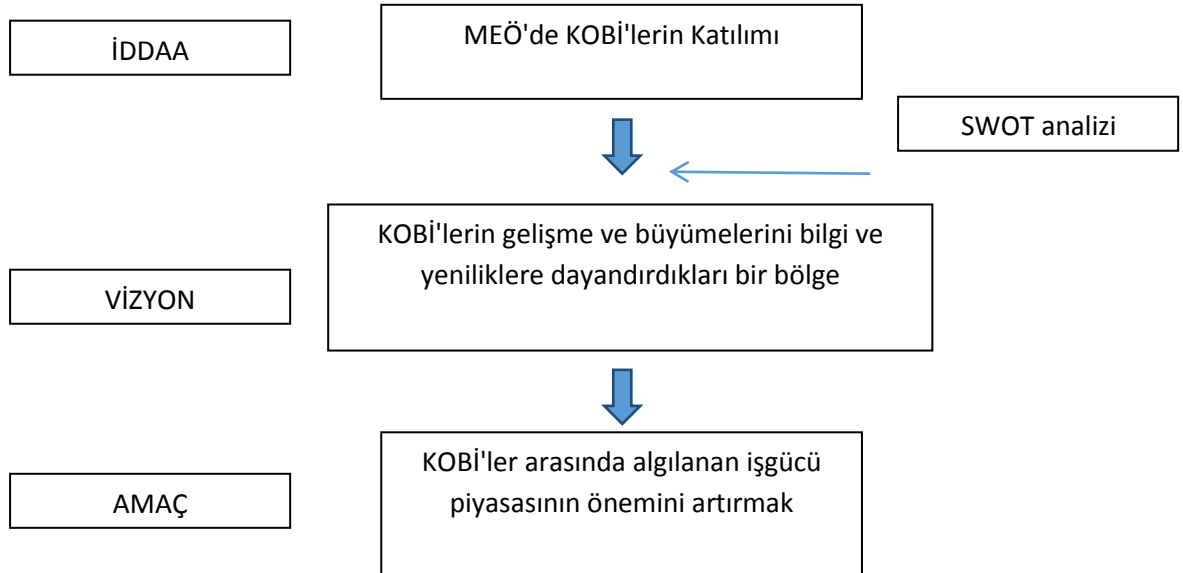
Yine de ilgi alanlarını paylaşmak yeterli değildir. Ajanlar bu durumdan haberdar olmalı, farklılıklar yerine ortak unsurları önceliklendirmeyi ve diğerinin bakış açısını anlamayı öğrenmelidir. Bunu yapmanın en iyi yollarından biri, bir masanın etrafında oturmaktır. Daha önce başarılı olmuş işbirliği deneyimlerine sahip olan bu bölgelerde, yerel ajanlarla etkileşim kurmak kolay olabilir. Ancak belirli koşullara (örneğin, ortaklık deneyimine sahip olmayan bölgeler veya önceki olumsuz işbirliği deneyimleri) bağlı olarak, küresel hedeflerle (bir ortaklık binası olarak) başlamakta, ancak belirli bir konunun üstesinden gelmek için uygun olabilir. Temsilcilerin endişelerinin çoğuyla aynı çizgide. Örneğin, gençler arasında büyük bir işsizlik oranına sahip bölgelerde, 25 yaşından küçük insanlara istihdam yaratmak için bölgede hangi eylemlerin uygulanması gerektiğini işbirlikçi bir şekilde analiz etmeye başlayabiliriz. Teknik seminer, yuvarlak masa, atölye çalışması ve odak grupları yardımcı olabilir. Yerel ajanlar **birbirlerini tanımalı ve anlamalıdır**. Daha da fazlası ve koşullara bağlı olarak, belirli projelerde, objektif sonuçlar ve çıktılarla (gençler için istihdam programları, Mesleki Eğitim ve Öğretim profesyonelleri için kapasite geliştirme faaliyetleri, mesleki eğitim ve öğretim için mesleki alanda mesleki olarak çalışmak için bilinçlendirme kampanyaları ...) başlatmak yararlı olabilir

Her durumda, bu hazırlık çalışması, işbirliği fikrinin yerel ajanlar arasında paylaşılacağı ve paylaşılan zorlukların üstesinden gelmek için gerçekçi bir yaklaşım olarak bir ortaklığın kurulmasını sağlayacak bir sonraki aşamaya götürecektir. Şimdi, bir ortaklığa niçin gerek olduğuna karar vermenin zamanı geldi, bu da onların amaçları olmalı. Bu süreci **ortak hedefler inşa etmek** olarak adlandırdık. Bu nedenle, etkin olabilmesi için, bu sürecin acentelere tartışmaya katkıda bulunmalarını sağlayacak şekilde katılımcı bir yolla yürütülmesi önemlidir. Bu işlemi gerçekleştirmek için kullanılacak çeşitli metodolojiler ve araçlar vardır. Bazıları kısaca ImproVET Araç Seti'nde açıklanmıştır. Bunların hepsinde, diğer katılımcı

metodolojiler arasında kalkınma stratejilerinin ve diğer katılımcı süreçlerin tasarımında kullanılan tematik atölye çalışmalarına odaklanacağız. Bu atölye çalışmaları, kısa bir süre boyunca (2 - 3 oturum) bölgedeki önemli VET temsilcilerini temsil eden sınırlı sayıda (10 ila 20 arasında) bireyin katılımını mümkün kılmaktadır.

1. Öncelikler. Adım 1'de yapılan katılımcı analizde tespit edilen zorlukların önceliklendirilmesi. Önem derecesi veya aciliyetinden dolayı zorluklardan hangisi öncelik olarak düşünülmeli?
2. İç ve dış koşullar, öncelikli zorlukları nasıl etkiler? Ajanların gerçekleştirilen SWOT analizi üzerinde çalışması ve dikkate alınması gereken en önemli faktörleri belirlemesi.
3. MEÖ için vizyon; Karşılaşmamız gereken öncelikli zorlukları ve belirlenen iç ve dış faktörleri göz önüne alındığında, durum gelecekte nasıl olmalıdır? Bu belirlediğimiz zorluklara bağlı olabilir, ancak ortaklık çalışmalarının bir sonucu olarak (diğer faktörlerin yanı sıra) ulaşmak istediğimiz durumdan söz ettiğimizi düşünün. Bu nedenle, orta-uzun vadeden bahsediyoruz.
4. Partner Hedefleri. Bu vizyonu gerçeğe dönüştürmek için hangi çerçeve hedeflerine ulaşılmalıdır?

Aşağıdakiler böyle bir işlemin çok basitleştirilmiş bir örneği olabilir:



Anahtar sorular kritik noktalar

- Tüm bu adım boyunca, araçların ve menfaat sahiplerinin aktif katılımının teşvik edilmesi ve ortak ilgi uyandıran zorluklara odaklanılması ihtiyacı arasındaki denge muhafaza edilmelidir. Ortaklıkların kapsamındaki herhangi bir meydan okumayı dahil etmenin cazibesine kapılmayın. Ortaklık kapsamlı ve iddialı olmalı, ancak geleceğe yönelik tutarlı bir vizyon tanımlayamayacak kadar değil. SWOT analizinin sonuçları ve paylaşılan endişelerin ve çıkarların katılımcı olarak belirlenmesi size yardımcı olacaktır.
- Operasyonel hedefleri tanımlama aşamasındayız. Bu aşamada, "hedefler" den bahsettiğimizde, ortaklığın başarmak için çalışacağı genel hedefleri ifade eden çerçeve ortaklık hedeflerine atıfta bulunuruz. Aşağıdaki adımlarda, bu çerçeve hedefleri, stratejik planlar ve programlar aracılığıyla belirli operasyonel hedeflere dönüştürülecektir.

İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

Ortaklık için bazlar kurma sürecinde, özellikle ekip oluşturma ve fikir birliği oluşturma egzersizleri veya sorun çözme için işbirliği yöntemleri örnekleri sağlayarak size yardımcı olabilecek çok sayıda kitap ve belge bulunmaktadır.

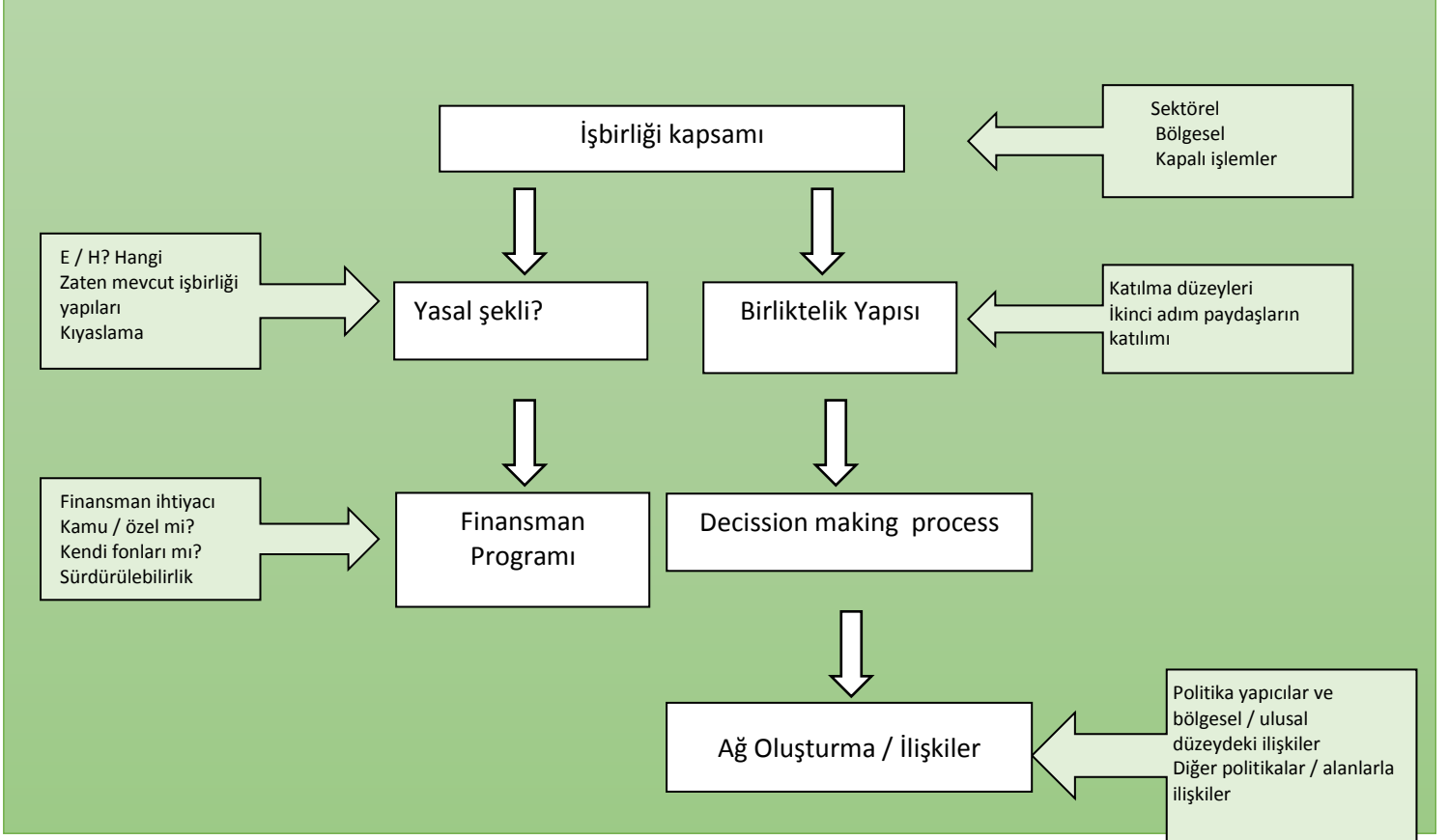
Farklı olduğu alana (kentsel gelişim için katılımcı süreçler) rağmen, "Yerel Destek Grupları için Urbact II Araç Seti" büyük ilgi görebilir. Urbact web sayfasından indirilebilir (www.urbact.eu)

Adım için sonuçlar ve çıktılar

Bu adımın sonunda, birlikte çalışılarak aşağıdaki hedeflere ulaşılmış olacaktır:

- Üzerinde çalışılması gereken öncelikli zorlukları kabul etmiş olacaktır
- Nereye ulaşacağımızı (vizyonumuz) tanımlayacağız
- Bu vizyona ulaşmak için gönderilen çalışma çizgilerini tanımlayacak çerçeve hedeflerini belirleyeceğiz.

Adım 3. Ortaklığı tanımlama



Tanım

Katılımcı bir süreçle, bir ortaklıkta (Ortaklık Vizyonu ve Ortaklık Çerçeve Hedefleri) neye ihtiyaç duyduğumuz konusunda açık ve paylaşılan bir fikir tanımladıktan sonra şimdi bu genel ifadelerin uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Ve bu amaçla, vizyon ve çerçeve hedeflerinden daha az motive olan birçok "operasyonel" meseleyi incelemek zorundayız, ancak bu meselelerin ortaklık geliştirme ve sürdürülebilirlik konusunda belirleyici bir etkisi olacaktır.

Bunu yapmak için, başlattığınız katılımcı yaklaşımı önceki adımlarda tutmanız önemlidir. Zorunluluğun tüm acenteler tarafından paylaşıldığı bir ortaklığı tanımlamak mantıksızdır ve

sonrasında kendi taraflarınızdan ortakların rahat hissetmedikleri bir yapı tanımladığınızda herkesin kabul ettiği fikri vardır. Yine de, bu aşamanın operasyonel olmasını sağlamak için tavsiyemiz, en çok etkileşim içindeki ortakların temsilcileriyle birlikte küçük bir grup insan tarafından (bir çalışma grubu) yürütülmesi. Daha sonra, bir kez bir önerimiz var, kamuya açık olaylarda bile daha geniş bir grupta paylaşılabilir, tartışılabilir ve uyarlanabilir.

Aşağıda, incelemeniz gereken bazı konular bulunmaktadır:

- **İşbirliği kapsamı.** Bu, önceki adımlarda öne sürülen zorluklar ve ortaklık için oluşturduğumuz çerçeve hedefleri tarafından iyice tanımlanacaktır. Bununla birlikte, ortaklık alanıyla bağlantılı sorunları açık bir şekilde tanımlamak gerekecektir.
 - o Ortaklık belirli bir ekonomik sektörde yoğunlaşacak mı yoksa çok sektörlü olacak mı? Ekonomik faaliyetin çok spesifik zorluklarla yoğunlaştığı ve sektörel ajanların çok aktif olduğu bazı bölgelerde, onları bir sektörel ortaklığa dahil etmek mantıklı olabilir.
 - o Ortaklığın müdahale alanına hangi bölgeler dahil edilecek? Mevcut idari bölümlere bağlı kalacak mı? Anlaşmalı ortaklar arasında bölgeler homojen olarak temsil edilmiş mi? Yerel makamlar değerlendirildiğinde bu durum özellikle önemlidir.
 - o Ortaklık faaliyeti, MEÖ ile ilgili tüm süreçleri kapsıyor mu? Yine burada zorlukların önceliklendirilmesi ve belirlenen ihtiyaçlar yönleri ihtiyaç analizleri, mesleki eğitim tasarımı, farkındalık yaratma ve bilgi, mesleki eğitim tedarikçileri tedarikçileri, mesleki eğitim ve öğretim materyalleri ve ekipmanı, Mesleki Eğitim ve Öğretim program değerlendirmesi ... olarak dahil etmek için karar vermek için çok önemlidir ...
- **Etki yapısı.** Etkili ve fonksiyonel bir ortaklığa sahip olmak için, belirlenmiş farklı ajanslara nasıl katılacaklarını yansıtmak önemlidir. Birçok farklı ajana sahip "yoğun" bir MEÖ sektörüne sahip olan bu bölgelerde, birden fazla katılım olasılığı tanımlamak ilginç olabilir. Örneğin, en yoğun katılımı olan ortaklar çekirdeğe katılabilir, bazıları sadece belirli konular ve programlar için (çalışma gruplarıyla) ve diğerleri daha geniş bir katılım organının parçası olabilir.
- **Karar verme süreci.** Yukarıda belirtilenlerle bağlantılı olarak, ortaklık içinde hangi kararların alınacağı, stratejik kararların hangi tablolarda onaylanacağı ve ortaklığın idaresi gibi günlük faaliyette hangi hükümet organlarının egemen olacağı konusunu tanımlamak önemlidir. Tabandan tavana yaklaşımı ve katılımcı araçların uygunluğunu sağlayan bir süreç, gündelik faaliyetlerle yüzleşmek için uygun karar verme yapısı ile

birleştirilmelidir. Ayrıca iletişim bir sorun olabilir - hangi iletişim yolları kullanılır ve çoğunlukla ortaklığın yönetiminden ve yönetiminden kim sorumludur?

- **Yasal şekil.** Ortaklığımız için yasal bir şekil vermemiz gerekiyor mu? Bu durum bir yandan, idari iş yükü ve maliyetleri taşır. Öte yandan, resmi bir yapının olmaması, ortaklığın geçerli bir muhatap, bölgesel, ulusal ve Avrupa idarelerinden fon başvurusu ve projelere katılımını engelleyebilir.
- **Finansman şeması.** Ortaklığın öngörülen faaliyeti, fon ihtiyacını belirleyecektir (Mesela Mesleki Eğitim ve Öğretim mesleğinin önemi konusundaki farkındalığı arttırmak için gerekli fonlarla karşılaştırıldığında mesleki eğitim kursu sağlamak için gerekli olan fon seviyesi olamaz). Ortaklığın, beklenen faaliyetleri yürütmek için güvenilir bir kaynağa sahip olmasını sağlamak, hiçbir faaliyeti olmayan bir ortaklığın başlatılmasını veya faaliyetleri yalnızca belirli bir fonlama fırsatıyla bağlantılı olarak önlenmesini sağlayacaktır. Ortaklar, yalnızca faaliyetleri değil, örneğin bir ortaklığı yöneten ve iletişim ve diğer yapısal maliyetlerle ilgilenen birinin personel maliyetlerini nasıl kapsamaları gerektiğini düşünmelidir.
- **Ağ Oluşturma / İlişkiler.** Bölgede Mesleki Eğitim ve Öğrenim Uzmanlığı görevlileri dışında, ortaklık, mesleki eğitim üzerinde potansiyel bir etkiye sahip diğer sektörlerden veya alanlardan kazan-kazan ilişkileri üzerinde çalışmak için mekanizmalar kurmalıdır. Bölgeye bağlı olarak politika yapıcılar (sanayileşme, turistik teşvik, kırsal kalkınma, dahil olma gibi alanlarda ...), diğer ortaklıklar (İstihdam bölgeleri paktları, kırsal kalkınma için Kırsal Eylem grupları ...) ve diğerlerini içerebilir. Ayrıca, ortaklık, diğer ortaklıklar ile ağ oluşturma faaliyetleri (örneğin, ulusal Mesleki Eğitim ve Öğretim Ağları (VET) aracılığıyla veya en iyi uygulamaların aktarımı konusundaki Avrupa projeleri aracılığıyla edinilen bilgi ve tecrübelerden nasıl yararlanacağını öngörmelidir).

Anahtar sorular ve kritik noktalar

Anahtar araçların katılımı ile geliştirilen işbirliği modelinin bir taslağına sahip olduğunuzda, bunun paydaşların geri kalanının anlayabileceğinden emin olun. Geliştirilen İşbirliği Modeli'nin öncelikli zorluklarla baş etmenin ve beklenen sonuçları elde etmenin en iyi aracı olduğunu gösterin.

Yardımcı ortaklıklardan kaçınin. Özel fonlar edinme olasılığına ve bu fonlar kaybolduğunda ne olacağını düşünmeden bağlantılara başlayan bir çok ortaklık örneği var. Sonuç olarak, faaliyetleri sübvansiyonun ömrü kadar sürdü. Yerel kalkınma için Bazı Bölgesel İstihdam Paktları ve Yerel Eylem Grupları bu örnekler arasındadır. Her zaman sürdürülebilirliği

düşünün. Bölgesel / ulusal politika yapıcılarının ve MEÖ politikalarının bölgede uygulanmasından sorumlu makamların temsilcilerinin katılımı yardımcı olabilir, ancak fon planını tasarlarken kamu - özel işbirliğini de göz önünde bulundurmamayı unutmayın.,

İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

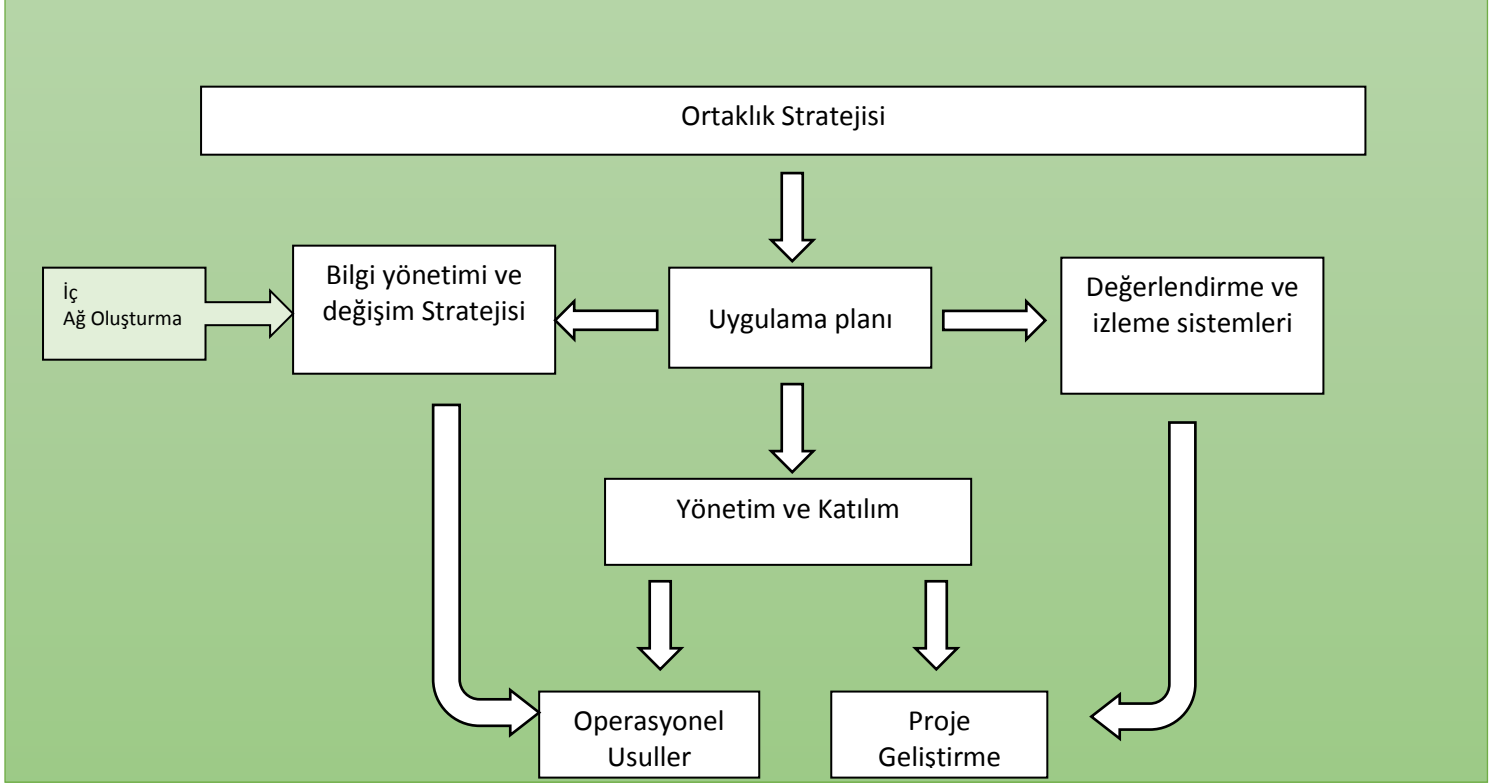
İşbirliği modeli birçok farklı biçimde olabilir. Burada bu çeşitliliğin üç örneğini görebilirsiniz.

- Sürekli VET Pforzheim (Almanya) ağı. Sürekli mesleki eğitim ve öğretim için bölgesel ağ Pforzheim, federal Baden-Württemberg eyaletinde bulunan 32 bölgesel ağdan biridir. Bölgedeki sürekli eğitim ve öğretim hakkında bilgi verir ve sürekli eğitim konusunda bölgesel etkinlik takvimini geliştirir. Ayrıca, ağın ortakları, sürekli eğitim ve öğretim için bölge müdürlüğü tarafından desteklenen olaylar sırasında sürekli eğitim ve öğretim konusunda tavsiyelerde bulunur.
- Yerel Kalkınma Şirketleri (YKŞ'ler) yerel olarak "sahip olunan" duyarlı, yenilikçi ve entegre bir yaklaşımla toplumsal dışlanmanın çok boyutlu doğasını ele alır. YKŞ'ler, yerel etkinliğe odaklanan özerk, bağımsız kuruluşlardır. Her birinin, iş dünyasından, sendikalardan, topluluktan ve gönüllü sektörden ve yerel düzeyde çalışan devlet kurumlarından üyeler de dahil olmak üzere bir kurulu vardır. Daha fazla bilgi "durgunluğun üstesinden gelmek için istihdam için ortak kamusal-özel yerel ortaklıklar" raporunda bulunabilir - Üçlü AB sosyal ve endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi dairesi -EUROFUND (www.euofund.europa.eu)
- Hollanda'da mesleki eğitim ve öğretimde PPP'leri geliştirme çabaları, yüksek mesleki eğitimde (HBO) Uzmanlık Merkezleri ve orta mesleki eğitimde (MBO) Centra voor Innovatieve Vakmanschap'ın (Merkezi Yenilikçi Zanaatkarlık) oluşturulmasına odaklanmıştır. Hollanda genelinde mesleki eğitim ve öğretimde PPP üzerinde aktif olarak çalışan 40'dan fazla Merkez bulunmaktadır. Bu merkezlere hem kamu hem de özel (250 milyon euroya kadar) önemli fonlar yatırılıyor. "Hollanda mesleki eğitim ve öğretim alanındaki kamu-özel ortaklıkları: Öğrenme, izleme ve yönetim" başlıklı rapordan çıkarıldı Dr. Eelke Heemskerk (UvA, Galan Groep) ve Prof. Dr. Jonathan Zeitlin (UvA). 2014

Adım için sonuçlar ve çıktılar

Bu adımın bir sonucu olarak, ilgili iş ortakları arasında bir İşbirliği Modeli üzerinde anlaşmaya varacaksınız. Bu belge, ortaklıkların amaçlarını gerçekleştirmek için nasıl organize edileceğini belirleyecektir.

4. Adım İş yerinde ortaklık



Tanım

3. Adımda tasarlanan İşbirliği Modeli tasarlandıktan sonra bunu, "Hedefleri belirlemek, müzakere etmek ve ifade etmek için birlikte çalışmanın interaktif ve işbirliğine dayalı süreci" olarak tanımlayabileceğimiz Ortaklık çalışmasıyla uygulamaya almaya başlayabiliriz. Bu hedefleri gerçekleştirme ve gözden geçirme süreçleri "(Billett, Clemans & Seddon 2005).

Bu, Çerçeve Hedefleri'nden başlayarak ve İşbirliği Modeli'ni kullanarak, genel hedefleri gerçekleştirmek için izleyeceğimiz **Stratejiyi** tanımlayabilmemiz anlamına geliyor. Bu Strateji, herkesin etkinliklerini, ortaklık tarafından gerçekleştirilen etkinlikleri, mücadele edilen mücadeleyle ve arzulan vizyonla bağlantılandırmasına izin vermelidir.

Bu nedenle, stratejinin tanımlanması, diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki noktaları belirleyeceğimiz aşamalı bir süreçten oluşacaktır:

- **Eylem Hatları.** Çerçeve Hedeflerinin her biri için, ilgili amacı gerçekleştirmek için uygulanacak eylem ve projelerin türünü tanımlayacağız. Bir önceki bölümde verilen örneği takiben, ortaklığın bir hedefi olarak tespit ettik:

"KOBİ'ler arasında CVET teklifinin algılanan işgücü piyasasının önemini artırmak"

Sonra, aşağıdaki gibi Eylem Çizgisi diğerlerine dahil edilebilir:

"Mesleki eğitim ve iş piyasasının mesleki eğitim ve öğretim arasındaki ilgisinin işverenler tarafından algılanmasına ilişkin bilgilerin geliştirilmesi"

- **Etki göstergeleri.** Bu göstergeler, Eylem Hatlarının uygulanmasının başlangıç durumunu ne ölçüde değiştirdiğini ölçmekte ve gerçekliği ortaklık vizyonuna yaklaşmaktadır. Sonuç olarak, bu göstergeler doğrudan Ortaklığın Çerçeve Hedefleri ile bağlantılı olacak ve "Ortaklık ana hedeflerine ulaşma yolunda mı?" Sorusuna cevap verecektir.
- **İzleme ve Değerlendirme sistemleri.** Ortaklık, ortaklık performansını izlemek ve değerlendirmek için sistemleri tasarlamalı ve uygulamalıdır.
Bu sistem proje performansını içerebilir ancak örneğin ana ajanların ortaklık karar verme sürecine katılımını izlemek veya ortaklık faaliyetlerinin KOBİ'lerin rekabetçiliğinin iyileştirilmesine etkisinin değerlendirilmesini içerebilecek daha geniş bir konsepttir. Sonuç olarak, bu sistemler, etki göstergeleri, proje performans göstergeleri ve ortaklık yönetimiyle bağlantılı diğer göstergeler grupları, çapraz ilkelerin uygulanması (aşağıya bakın) ve diğerlerini içerebilir. Ortaklık stratejisi hangi izleme ve değerlendirme sistemlerinin uygulanacağını ve elde edilen bilgilerin sistematik olarak nasıl iyileştirileceğini tanımlamalıdır.
- **Bilgi yönetimi ve değişim.** Ortaklık, ortaklık müdahalesi boyunca edindiği bilgilerin ve bu bilginin, katılımcı ajanlara (ortaklık faaliyetlerinin lehdarları da dahil olmak üzere) yeteneklerini arttırmak için nasıl kullanıldığından emin olmak için prosedürler oluşturmalıdır; böylece, bu kişilere aktif katılımı sağlamaya yetkili olurlar. Ortaklık hedeflerine ulaşılması. Dahası, ortaklık, bilgi yönetimini diğer ortaklıklar veya temsilcilerle ağ kurmanın bir amacı olarak düşünmek için yöntemler ve araçlar önerebilir.
- **Çapraz ilkeler.** Toplumsal cinsiyet eşitliği, eşit fırsatlar, çevresel sürdürülebilirlik veya ayrımcılık yapılmaması gibi bazı temel ilkelerin ortaklık müdahalesinde rehber olması beklenmektedir.

Sonuç olarak, ortaklık stratejisi, bu ilkelerin nasıl uygulanacağı ile ilgili açıklamayı içermelidir.

Ortaklık Stratejisi, Bir **Uygulama Planı** ile konuşlandırılacaktır. Uygulama Planı Eylem Hatlarının somutlaştırılmasıdır. Bu Eylem Hatları, ortaklık faaliyeti için istikrarlı bir çerçeve oluşturuyor ve belirli bir zaman kapsamına sahip olmamalıysa da, Uygulama Planı, ortaklığın her bir Eylem Hattı içinde geliştireceği somut projeleri belirlenmiş bir süre içinde açıklıyor. Ortaklar, Uygulama Planı için hangi zamanlamanın hangilerinin uygun olduğuna karar vermelidir, ancak yıllık veya iki yıllık plan çok normaldir. Bir Uygulama Planı, diğer şeylerin yanında aşağıdaki verileri içerebilir:

- Ortaklığın belirlenen dönem için öngördüğü projeler. Uygulanacak faaliyetlerin tanımı, proje geliştirme sorumluluğu, hedef kitle, kullanılacak kaynaklar, proje için zamanlama ve bütçe ile ulaşılması hedefleri.
- Plan için zamanlama ve bütçe. Her belirli proje için zamanlama ve bütçe dışında, diğer şeyler arasında, yönetim, izleme, raporlama ve yayma için öngörülen zaman ve kaynakları düşünmeliyiz.
- Uygulama Sorumlulukları Diğer transversal faaliyetler arasında plan yönetimi, izleme ve değerlendirme.
- Performans göstergeleri. Bu göstergeler proje başarıları ve belirli proje hedeflerinin gerçekleştirilmesi hakkında bilgi verecektir. Etki göstergeleri ortaklık temel amaçları ile buluşma sorununa cevap verdiyse, performans göstergeleri şu soruya cevap verir: Uygulama planında yer alan projeler operasyonel hedeflerini karşıladı mı?

Strateji ve uygulama planının yanı sıra, ortaklık, kabul edilen İşbirliği Modeli'nin sayısına ve içeriğine bağlı olacak çeşitli değişken **operasyonel ve yönetim prosedürleri** setini tanımlamak zorunda kalacaktır. Ancak, genel olarak, projelerin nasıl rapor edildiği, maliyetlerin ve bütçelerin nasıl izlendiği veya ihale prosedürleri izleneceği gibi konuları içerecektir.

Anahtar sorular ve kritik noktalar

- Uygulama Planı zamanla açıkça sınırlıdır, Eylem Hatları zaman çizelgesi taşımama eğilimindedir. Fakat onları, değişmez olarak düşünmemiz gerektiği anlamına gelmiyor. Aksine, çevredeki değişikliklere göre uyarlanacak (bu amaçla izleme ve değerlendirme sistemini kullanarak) strateji, vizyon ve çerçeve hedeflerinden bilgi yönetim sistemine kadar olan tüm bileşenleri, gözden geçirilmelidir. Ortaklığın

stratejinin ve bileşenlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesini nasıl yöneteceğini açıkça belirtin.

- Göstergeler, durumun nasıl olduğu ve ilk duruma göre nasıl değiştiğine ilişkin bilgi sağlamak için yararlı araçlardır. Ancak, çok sayıda gösterge tasarlıyorsanız, ölçmek zor olan veya anlamı açık olmayan göstergeler, o zaman yararlılıkları tehlikede olacaktır. Genel olarak, sınırlı sayıdaki göstergelerin seçilmesi ve karar vericilere dostça biçimlerde (Dashboard olarak) sunulması önerilir. Listenize bir gösterge eklemeniz gerekip gerekmeyeceğinize karar vermek için, ünlü soruyu her zaman cevaplamayı deneyebilirsiniz (Doran, G.T., 1981, "Yönetimin amaç ve hedeflerini yazmak için bir S.M.A.R.T. yolu var." Yönetim İncelemesi):

SMART ?

- (Specific) Spesifik - iyileştirme için belirli bir alanı hedefleyin.
- (Measurable) Öngörülebilir - en azından ilerlemenin bir göstergesini belirleyin veya ölçün.
- (Assignable) Atanabilir - kimin yapacağını belirtin.
- (Realistic) Gerçekçi - Mevcut kaynaklar göz önüne alındığında, sonuçların gerçekçi bir şekilde elde edilebileceğini belirtir.
- (Time-related) Zamanla ilgili - sonuçların ne zaman başarılabileceğini belirtin

İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

2015 yılı için Stratejik Eğitim Planında Barcelona İli Yönetimi (Katalonya, İspanya), mümkün olan tüm eğitimler için esnek ve dinamik bir alıcı olarak tasarlanan bir Eğitim Etkinlikleri Bankası ("Banc d'Activitats Formatives") tasarımını dahil etmiştir. İlde çalışan 36.000 kamu görevlisinin ilgisini çekebilecek etkinlikler. Bu banka aracılığıyla toplanan bilgiler ve eğitim talepleri, eğitim planını sürekli olarak çalışanların ihtiyaçlarına göre ayarlamak için kullanılır. <http://www.diba.cat/web/formacio/formacio-planificada> hakkında daha fazla bilgi alabilirsiniz.

Adım için sonuçlar ve çıktılar

Bu adımın sona ermesinden sonra bir ortaklık stratejiniz olacak ve bunu bir uygulama planı vasıtasıyla uygulayacaksınız. Bir uygulama planı bölümü örneği, ImproVET Araç Seti'nde sağlanmıştır.

KONTROL LİSTESİ

Mesleki Eğitim ve Öğretim için yerel bir ortaklık kurarken, aşağıdaki öğeleri dikkate aldığınızdan emin olun:

Dikkat edilecek hususlar	E	H
Ülkem / bölgede Mesleki Eğitim ve Öğretim'in yasal çerçevesini dikkate almış bulunuyorsunuz		
Ülkemdeki önemli VET temsilcilerini ve işbirliği kültürünü belirlediniz.		
Ülkemdeki MEÖ tedarikinin mevcut durumu hakkında bir teşhis yaptınız.		
Ortak kaygıları ve hedefleri belirlemek için anahtar araçları bir süreç içinde devreye soktunuz.		
Ortaklar, yasal çerçevenin de dahil olduğu her yönüyle ortaklığın kapsamı olacak katılımcı bir şekilde karar vermiştir.		
Ortaklar, ortaklığı ve katılımını nasıl yöneteceğine karar verdiler (katılım, karar verme süreci ...)		
Koordinasyon, bilgi alışverişi ve karşılıklı öğrenme düşünülmüştür		
Fonlama ihtiyaçları ve kaynakları tespit edilmiş ve ele alınmıştır.		
Bölgedeki diğer aktörleri belirlediniz ve onlarla ilişkileri nasıl yöneteceğinize karar verdiniz.		
Ortaklar bir Strateji üzerinde anlaşmaya vardı ve bir Eylem Planı haline getirildi		
Ortaklık içinde izleme ve etki değerlendirme yöntemleri (göstergeler dahil) uygulanmıştır.		
Ortaklık hedeflerine ulaşmak için operasyonel prosedürler yürürlüğe konmuştur.		