



Mesleki Eğitim ve Öğretimde Uyum için Yakınlık Tepkilerini Geliştirme

2015-1-ES01-KA202-015976

## NASIL KILAVUZU 2:

# MESLEKİ EĞİTİM TEKLİFİNİ PROAKTİF ŞEKİLDE UYARLAMAK İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASI İZLEMESİ NASIL SAĞLANIR?



Koordinatör	Gema Oliva, Consorcio del Pacto territorial por el Empleo del Valle del Vinalopó, Elda, Alicante, Spain
İşbirlikçiler	Carola Dierich, Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH Belén García Jaramillo Consorcio del Pacto territorial por el Empleo del Valle del Vinalopó Graziano di Paola. Fondazione Giacomo Brodolini Marc Caballero. Notus . Barcelona Spain. Semiha ÖZKUL, Directorate of National Education
Teslim tarihi	23.02.2017
Revizyon tarihi	14/03/2017
Sürüm	V6



This project has been funded with support from the European Commission.

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

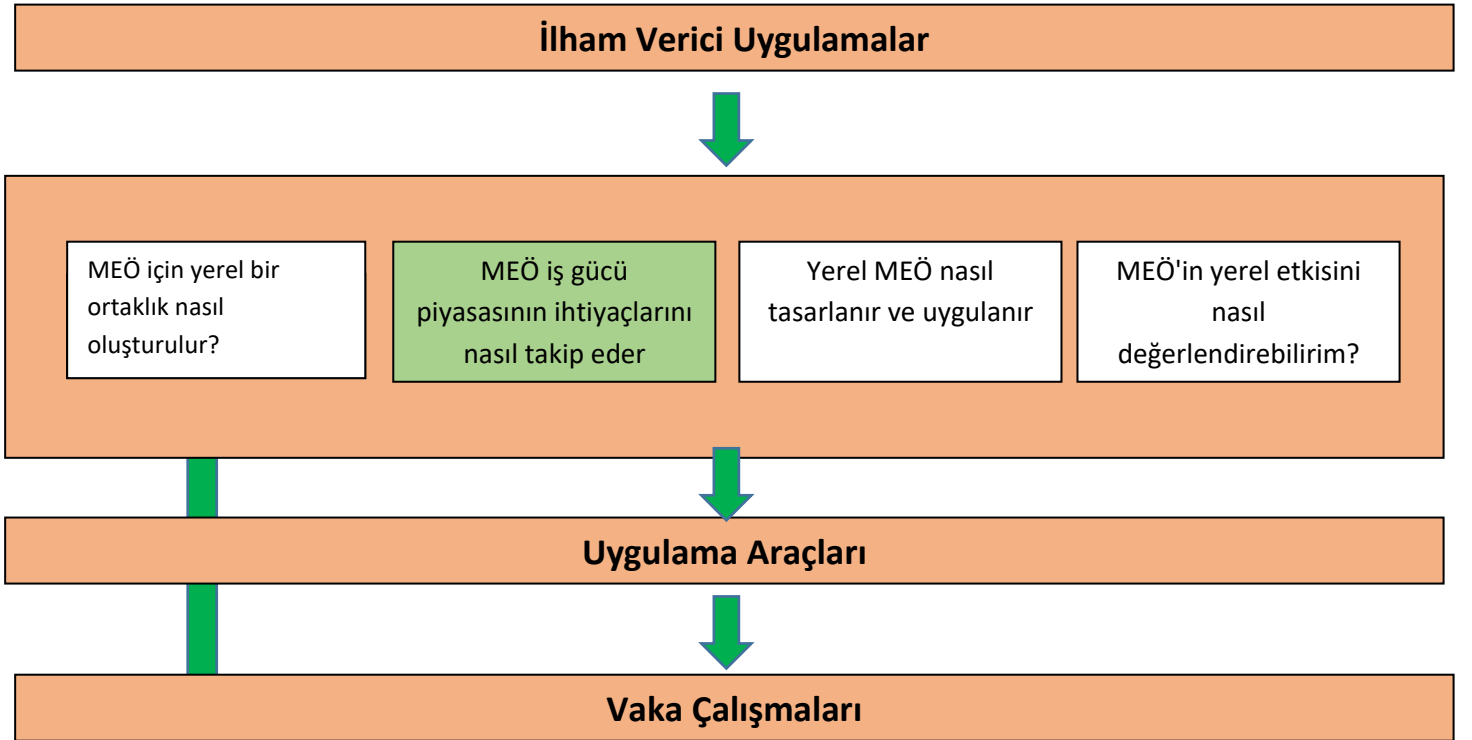
## İÇERİK

<i>Giriş</i>	3
<i>Başlamadan önce</i>	4
<i>Sürece Genel Bakış</i>	6
<i>Açıklamalar</i>	10
<i>1. Adım: Planlama ve Metodoloji</i>	10
<i>2. Adım: Uygulama</i>	16
<i>3. Adım: Sonuçlar</i>	23
<i>4. Adım: Analiz, Değerlendirme, Raporlar</i>	26
<i>Kontrol listesi</i>	30
<i>Daha fazla bilgi için</i>	31

## GİRİŞ

Bu "Nasıl Kılavuzu", 2015-1-ES01-KA202-015976 sözleşmesi uyarınca ERASMUS + tarafından finanse edilen Temel Eylem 2 "Mesleki Eğitim ve Eğitim İçin Yakınlık Tecrübelerini Geliştirme - ImproVET" Projesi çerçevesinde geliştirilmiştir. Proje ve Müdahale Modeli'nin yapısına genel bir bakış, Müdahale Modeli'nin giriş bölümünde bulunabilir.

Bu, Müdahale Modeli içindeki 4 klavuzdan 2 numaralı Nasıl Yapılır Kılavuzu'dur. Müdahale Modeli öğelerinin her biri ayrı olarak okunabilir; ancak ortaklar, okuyucuyu, aşağıdaki diyagramda gösterildiği gibi iç tutarlılığını akılda tutmayı önermektedir.



Bu diyagramda, okumak üzere olduğunuz Nasıl Rehberi yeşil renkte vurgulanmıştır. Takip eden sayfalarda, bu Kılavuz, hem kamu hem de özel sektördeki Mesleki Eğitim ve Öğretim alanındaki yerel temsilcilerin iş piyasasının ihtiyaçlarını izleyerek aşağıdakilere cevap vermelerini sağlayacak araçlar, yöntemler ve ipuçları sağlayacaktır: kamu ve özel sektör tarafından desteklenen MEÖ tipi, işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikler, MEÖ ile ilgili mesleki mali gereksinimlerin sağlanması için mali gereklilikler ve kamu ve özel sektörün mali kaygıları, kamu ve özel sektörün C-VET'deki işbirliği ve MEÖ paydaşları.

## BAŞLAMADAN ÖNCE

Kendi bölgesinde mesleki eğitim ve öğretim için bir ortaklık kurarak bir mesleki eğitim programı geliştirmenin ilk adımını gerçekleştirdiniz. Bu süreçte, diğerlerinin yanı sıra şu öğeleri de kazanmış olacaksınız:

- Bölgenizdeki Mesleki Eğitim ve Öğretim için anahtar ajanları belirlediniz.
- Ülkenizdeki MEÖ yasal ve idari çerçevesini analiz ettiniz
- Mesleki Eğitim ve Öğrenim konularında anahtar ajanlar tarafından paylaşılan ortak hedefleri ve endişeleri katılımcı bir şekilde belirlediniz.

Bölgenizdeki sürekli mesleki eğitim ve öğretim (C-VET) hizmetini iyileştirmek için, öncelikle, ülkenizdeki C-VET'deki mevcut durum ve teknolojiyi bilmelisiniz. Bu nedenle, ihtiyaç analizi yapmak gereklidir.

Bu kılavuz ile birlikte, bir alanda C-VET teklifini proaktif ve başarılı bir şekilde uyarlamak için işgücü piyasasının ihtiyaçlarını nasıl izleyeceğiniz hakkında konuşacağız. Öncelikle, emek piyasası ihtiyaçları kavramını açıklayarak başlayacağız.

İspanya'da işgücü piyasası, işverenlerle başkaları için maaş arayan insanlar arasındaki ilişkilerin kümesi anlamına gelir. ([https://es.wikipedia.org/wiki/Mercado\\_de\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo)). Wikipedia, şirketler ve insanlar da dahil olmak üzere bu İspanyol anlamını desteklemektedir. İngiltere'de işgücü piyasası, belirli bir ülkede veya bölgede çalışabilecek durumda olan ve çalışmaya istekli olan kişilerin arzıdır. Cambridge sözlüğü, tanımında yalnızca kişileri içerir (<http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/labour-market>) Collins sözlüğünde tanım şu şekildedir: İşgücü piyasasından söz ettiğinizde bir ülkede veya bölgede iş görebilen ve isteyebilen tüm insanlar, o ülkedeki veya bölgedeki iş sayısı ile bağlantılıdır. Bu tanım, insanları ve iş sayısını, ancak işverenleri içermez. [İşletme].

<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/labour-market> COBUILD Gelişmiş İngilizce Sözlük. Telif Hakkı © HarperCollins Publishers

Birçok ülkenin bu kılavuzu kullanacağı gerçeğinden yola çıkarak, kılavuzdaki 'emek piyasası' kavramını nasıl kullanacağımızı açıklığa kavuşturmak gerekiyor. İşgücü piyasası ihtiyaçlarıyla nasıl ve neden çalışacağımızı açıklayacağız.

İşgücü piyasası ihtiyaçları, şirketler ve nüfusa ilişkin çeşitli faktörleri ve talepleri içeren geniş bir terimdir. Projemizi ilgilendiren, mesleki eğitim teklifini işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uyarlamak olan alan, şirketlerin ihtiyaçlarına odaklanmamızı sağlar, bu da şirketlerin işe alımında şirketteki mevcut işçiler için C-VET eğitimine ihtiyaç duyulması anlamına geliyor. Somut olarak, beceri eksikliklerine odaklanıyoruz. Yetersizlik sıkıntısı, belirli



bir beceri talebinin piyasa ücretinin temizlenmesinde bu beceriye sahip olan kişilerin arzını aştığında olduğu gibi tanımlanmaktadır (Veneri, 1999; Şah ve Burke, 2003; Cedefop, 2010) ) Sadece şirketlerin beceri ihtiyaçlarına odaklanmamızın nedeni, işgücü piyasasındaki beceriksizliklerin ne olduğunu, yani işverenler tarafından hangi becerilere ihtiyaç duyulduğunu ve iş piyasasında bulunmayan becerileri arayan kişiler arasında neyin bulunacağını bulmak istiyoruz işe ya da zaten çalıştıkları şirkette mesleki bir gelişim arıyorlar. Bu becerilerin ihtiyaçlarını bulduğumuzda, mevcut C-VET teklifindeki gerçek ve kapsamayan ihtiyaçları da bulabileceğiz. "İspanya'da üçüncü ülke vatandaşlarının işgücü göç etme ihtiyaçlarının belirlenmesi" olarak adlandırılan 2015 yılının İspanyol yayınındaki Avrupa Göç Ağını takiben, iş pazarımızın ihtiyaçlarını gerçekten bilmek istersek, bölgelerimizdeki zorlu kapsama iş pozisyonlarını doğrulamalıyız. Ancak sadece bu değil, aktif şirketlerin çalışanlarının mevcut sıkıntılarını incelemek zorundayız. Dolayısıyla, bu kılavuzda, bu taleplere göre bölgede profesyonel bir eğitimin yapıldığı iş tekliflerini dikkate almayacağız. Bu iş teklifleri mevcut C-VET tarafından kusursuzca kapsamaktadır.

Projenin amacı, başlığı "Mesleki Eğitim ve Öğretimin Uyumlaştırılmasına Yönelik Yakınlık Tepkilerindeki Gelişmeleri", özellikle de C-VET ile ilgili olarak açıkladığı şekliyle. Amacımız sadece işsizleri eğitmek değil, aynı zamanda şirketlerin göze çarpan pozisyonlarını da kapsayan nitelikli işçilerin eksikliğini tespit etmektir. Bu işçi sıkıntısı ya yeni işçiler seçerek ya da fiili çalışanları yeniden eğiterek çözülebilir. Bu, beceri yetersizliğinin, ihtiyaçlarına göre ayarlanmış mesleki eğitim programlarına erişememesi gerçeğinden kaynaklanıyor demektir. Bunu yaparak şirketlerin ihtiyaçlarını karşılıyoruz ve işsiz nüfusa ve kariyerinde profesyonel bir gelişme arayan çalışanlara topraklarımızda gerçekçi fırsatlar sunuyoruz. Bu bizim proje müdahale alanımız.

## SÜRECE GENEL BİR BAKIŞ

İşgücü piyasası ihtiyaçlarıyla bağlantılı spesifik talepleri araştırırken yalnızca şirketlerin ihtiyaçlarına odaklanacağız. Bu talepleri vurguluyor ve bunları, mevcut şirketlerin işe alım ihtiyaçlarından elde edilen verilerle karşılaştırıyoruz. Özellikle, mevcut MEÖ programları nedeniyle nitelikli bir kişinin bulunmaması nedeniyle bir ülkede ele alınmayan iş pozisyonlarını belirtmek önemlidir. Mesleki Eğitim ve Öğretim eğitiminin mevcut olduğu, ancak şirketlerin yeni işe alım ihtiyaçları ile uyumlu olmayan senaryoları da kabul edeceğiz. Görüşlerimizi anlamak için İngiltere'de istihdam ve beceri komisyonu örneğine bir göz atın: <https://youtu.be/z3wjrWyyH1c>

Araştırmacıyı, kurulan ortaklıktan atamaya başlamak zorundayız ve bu, ortakların tabiatına bağlıdır. Ortaklık bir İş Kurumu, Ticaret Odası veya İstatistik Enstitüsü içeriyorsa, ihtiyaç analizi yapmak görevi, istihdam alanında daha tecrübeli oldukları için kendilerine tahsis edilebilir.

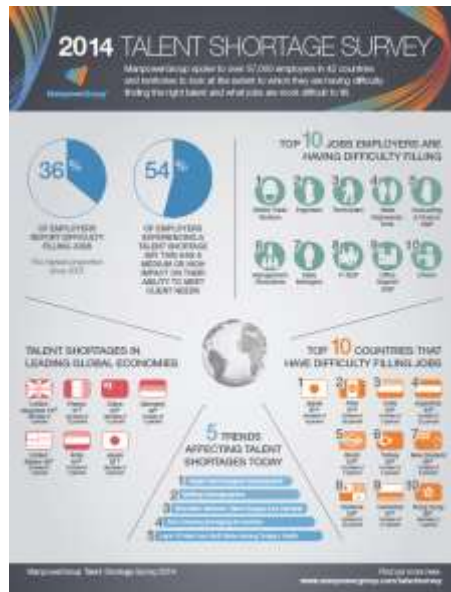
Etkili bir yerel işgücü piyasası ihtiyaç analizi yapılabilmesi için, bölgedeki çeşitli göstergeleri değerlendirmemiz (bölüme bakınız) ve yerel eğitim ve istihdam bürosundan bölgedeki mevcut C-VET teklif listesini talep etmemiz gerekmektedir. Bu, tüm süreçte çok önemli ve nükleer bir görevdir. Doğru gösterge seçimine bağlı olarak, ihtiyaç analizimiz az ya da çok başarılı olur. Yukarıdaki göstergeleri analiz ederek, C-VET teklifinin bu bölgedeki çerçevesini öğrenebiliriz. Bu nedenle, bu konu doğru ortağı seçmek için temel bir gerekliliktir. Bu eşin, en baştan göstergelerin etkili bir şekilde tanımlanabilmesi için bir istatistik ve sosyal araştırma ve bir istihdam portföyü olması gerekir.

Faydalı veri kümeleri bazen topraklardaki resmi İstatistik Enstitülerinin web sitesinde bulunabilir veya resmi Çalışma Ajansı aracılığıyla edinilebilir. Örneğin, İspanya'da üç ayda bir, Ulusal İstihdam Bürosu zorlu kapsama alanlarında bir katalog kataloğu yayınlar. İş teklifleri analizi konusunda, güvenilir bir kaynak olduğu takdirde verilerin nerede bulunacağı önemli değildir. Arama, uzun süre boş olan tekliflere odaklanmalıdır. Boş olan teklifleri saptamak için, belirli bir süre boyunca bir dizi arama gerçekleştirilmelidir. Örneğin, her hafta üç aylık bir süre boyunca bir arama yapmayı kararlaştırabiliriz. Böylelikle, pazar emeği ve mevcut iş pozisyonları hakkında bilgi edineceğiz, ki bu aslında güncel bilgiler. Bu periyotta kapsamayan boş yerler teklifleri, her zaman mevcut ve doldurulmamış iş teklifleri, en zor kapsam işidir.

Ayrıca, Avrupa'da ve dünyanın dört bir yanında, güncellenmiş, istatistiksel olarak test edilmiş ve doğrulanmış, ihtiyaç analizi başlatmak için doğru bir yön verebilecek çok ilginç çalışmalar var. Örneğin, ManpowerGroup, küresel yetersizlik sıkıntılarını ve bunların on yıl boyunca etkilerini araştırdı. İşverenler, doğru vasıflı yetenekleri seçme konusunda sürekli olarak



zorluklar yaşadıklarını bildirmişlerdir ve bu eğilim azalma belirtisi göstermemektedir. Daha fazlasını şu adreste bulabilirsiniz: (<http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2015/talent-shortage-2015#ten-years>) Bir başka örnek, İtalya Ticaret Odası tarafından yürütülen Project Excelsior tarafından yapılan düzenli ankettir. Bu gözden geçirme, meslek boşlukları ve beceri sıkıntısı konularında her 3 ayda bir öngörülerin yapılmasını sağlar. Kullanılan metodoloji, telefonla yapılan bir anket (CATI metodolojisi) ve web (CAWI metodolojisi) ile yapılmış bir ankettir. Proje, anket yapısı ve ankette kullanılan metodoloji örnekleri sunmaktadır. Daha fazla bilgi şu adresten alınabilir: (<http://excelsior.unioncamere.net.>)



Kılavuzun (yerel, taşra, bölgesel, ulusal vb.) Hangi seviyeye gireceğinize bağlı olarak, devlet organizmalarını Resmi Çalışma Ajansı, Bölgedeki Resmi İstatistik Enstitüsü olarak görebilirsiniz, ancak bazen bu organizasyonlara sahip olamayabilirsiniz , ya da varolmalarına rağmen bölge hakkında bilgi sahibi olmayabilirler.

Önceden yaratılan ortaklık, gerekli verileri toplamak için en uygun ortağı tayin etmelidir. Bu görev için hangi ortağın daha uygun olduğunu belirlemek için, başlamadan önce iki nokta açıklığa kavuşturulmalıdır. Her şeyden önce, en uygun ortağın, yukarıda yorumladığımız gibi, göstergeler analiz edilmelidir. Göstergeleri belirledikten sonra, ikinci adım ortaklığın üyelerinin önceki ortaklık taahhütlerinde gördüğü görevleri gözden geçirmektir.

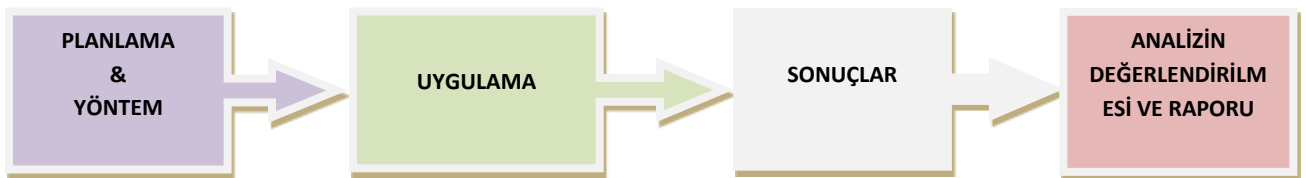
SWOT analizi ([https://en.wikipedia.org/wiki/SWOT\\_analysis](https://en.wikipedia.org/wiki/SWOT_analysis)) yapılabilir veya ortakların biri gönüllü olarak seçilebilir. Varolan verilerin topraklarda mevcut olmadığı veya önceki araştırmaların bulunmaması durumunda, rehberleri küçük bir bölgede uygulamanız muhtemeldir. Böylece, ilk aşamadan başlamanız gerekir: doğrudan şirketlerden veri toplama.

Örneğin, küçük bir bölgede çalışıyorsanız, muhtemelen zorlu kapsama işleri hakkında bilgi veren bir devlet organizasyonu bulamazsınız. Bununla birlikte, bir avantajın var: alan, doğrudan şirketlere gitmenize ve yüz yüze finansman ve zaman gerektirmeden ihtiyaçlar konusunda yüz yüze izin vermenize izin verecek. Alanın büyüklüğü araştırma maliyetlerini belirler.

Şüphesiz, küçük yerlerde, görüşmelere açık olmamak veya şirket ihtiyaçlarını paylaşmamak gibi başka tür sorunlarla karşılaşabilirsiniz. Consorcio Intermunicipal del Pacto por el Empleo del Valle del Vinalopó, işletmelerin sahipleriyle yerel düzeyde çalışmak konusunda geniş bir tecrübeye sahip ve eski moda bir iş zekası ile ilgili sorunları tespit etti. ' Şirket sahipleri her zaman erişilebilir olmayıp şirketlerinde değişiklikler yapmak için istekli olmamış olabilir. Bu durumda, daha erken bir başlangıç noktasından başlamalı ve bu şirketler arasında, ihtiyaçlarına göre nitelikli insanlara adapte olmadıklarında, performans ve karlılıklarına olabilecek yansımaları açıklayarak, bu şirketler arasında farkındalığı artırmalısınız. Bu nedenle, şirketi ikna etmeye yönelik bir bilinçlendirme planı planlamalı ve C-VET programlarını onlara uyarlamak için iş bulma pozisyonlarının verilmesine ilişkin artı ve eksilerini göstermelisiniz.

Zor kapsamın ve mevcut işe alım ihtiyaçlarının konumlarını belirlemeliyiz; bu, mevcut ve orta vadeli bir durumda gerekli olan yeni becerileri algılamanın önemli olduğu anlamına geliyor. Bununla birlikte, zaten var olan ve şirket çalışanlarının aktif çalışanları tarafından da kapsanan belirli bir iş pozisyonunun ihtiyaçlarını belirlemeliyiz. Tekil ve bireysel bir ayara sahip olmak için, güncellenecek veya artırılacak becerileri belirleyebilmeliyiz. Yeni uygulamalar, yeni makineler, gerekli yeni standartlar, vb. Gibi bu dengesiz ihtimali yaratan birçok neden olabilir. Bunlar, araştırmanın kendi topraklarında tanımlaması gereken ve şirketlerin mesleki eğitim gereksinimlerinin olması gereken ihtiyaçlarıdır, ayarlanabilir.

Buna göre, analizin çerçevesi aşağıdaki dört basamağı içermektedir:



**İlk adım (Planlama ve Metodoloji):** İşgücü piyasası analizini önceden ayrıntılı olarak planlamak gereklidir. Analiz çerçevesinde, gerçekleştirilecek finansal kaynaklar ve hedef grup çerçevesinde başka şeyler arasında kararlar almalısınız. İkinci olarak, eksik veya yanlış seçilen



veriler toplanmadan başarısız olabileceğinden, hangi araştırma yöntemlerini kullanacağınıza karar verilmelidir. Veri toplama ile ilgili ölçütler dikkatle düşünülmelidir. Kriterler, açıklama bölümünde iyice tanımlanmalıdır.

**İkinci adım (Uygulama):**Uygulama sürecinde, planlamada vurgulanan veri toplama yöntemi, ihtiyaçlarla ilgili gerekli verileri almak için kullanılır. Metotları, göstergeleri, zamanlamasını, mali meselelerini, alanını, ortaklığını ve her bir parçayı kimin yöneteceğini önceden belirledik. Sonra planladığınızı uygularsınız.

**Üçüncü adım (Sonuçlar):** Anketlerle verileri topladıktan sonra, anketlerden gelen cevapları analiz edilecek bir elektronik tabloya aktarmak zorundayız.

**Dördüncü adım (Analiz Etme, Değerlendirme ve raporlama):** Okuyucunun izlediğiniz soruşturma adımlarını, metodolojik kararları veya yön değişikliklerinizi nasıl gördüğünü görmesini sağlamak için betimsel analize yeterli ayrıntı eklenmelidir.

## AÇIKLAMA

### STEP1. Planlama ve Metodoloji

#### Açıklama

Planlamaya atıf yapmaya başlamadan önce, sürecin genel görünümünde zaten tanımlanmış olan emek piyasası ihtiyaç analizi ve hedeflerinin tanımını düşünmeliyiz. Bölgedeki önceki çalışmalara bakarak, mümkünse bu bağlamı daha kolay anlayacağız. Bunu açıklarken, araştırma yapmanız gereken bağlam, yer veya alan, uygulama süresi ve araçları hakkında düşünmek faydalı olacaktır.

#### 1.-PLANLAMA

##### 1.1.Planlama ekibi

Planlama ekibi, kapsamı ve analiz planını desteklemeli ve tanımlamalı, analizin geçerliliğini sağlamalı, daha iyi bir anlayış veya ek araştırma için rehberlik sağlamalıdır. Bölgenin yüzölçümü gibi bir çok nedenden dolayı bir popülasyondaki her yönü değerlendirmek elverişli olmadığında veya pahalı olduğunda, doğru seçilmiş bir örnek, altta yatan nüfusun özellikleri hakkında anlamlı sonuçlar çıkarabilir.

İstatistiksel örnekleme, yeterli veri elektronik ortamda mevcut olmadığında, bir popülasyondaki her bir gözlemin toplanması ve analizinin maliyeti çok yüksek veya fazla zaman aldığı ve her gözlemin makul verileri elde etmek için bir nüfus çok büyük olduğunda yararlıdır. Daha fazla bilgi için şu bölüme bakın: (<http://www.mymarketresearchmethods.com/descriptive-inferential-statistics-difference/>)

İşgücü piyasası planlama ekibinde, şirketlerin, yerel yetkililerin, mesleki eğitim ve öğretimde yer alan bölgesel / ulusal yetkililerin temsilcileri, işveren örgütleri, sendikalar, sektörel / mesleki kuruluşlar, araştırma ve yenilik merkezleri, eğitim merkezleri, Mesleki eğitim tedarikçileri, yerel kalkınma ajansları, istihdam hizmetleri, girişimcilik ve iş geliştirme hizmetleri veya sanayi kümeleri olmalıdır. Ne kadar kapsayıcı olur ve tüm ilgili grupların katılımını ne kadar çok sağlarsanız, o kadar çok fayda ve kapsamlı veri toplayabilirsiniz. Bununla birlikte, daha büyük bir ortaklığın kriterleri birleştirmek için daha fazla sorunu olabilir. Mümkünse planlama ekibine aşağıdaki paydaşları dahil etmek esastır:



- MEÖ tedarikçileri, bağımsız serbest öğretmenler veya kuruluşlar. Her ikisinde de geniş deneyime sahipler: şirketlerin çalışanlarına ve iş gereksinimlerine duydukları ihtiyaç.
- Yerel yetkililer. Onlarla işbirliği yapmak, yalnızca yaşanabilecek zorlukların üstesinden gelmenin yanı sıra, daha güçlü bir angajman oluşturmak ve daha fazla başarı elde etmek için size yardımcı olacaktır.
- İstihdam Ajansları. C-VET sağlayıcıları gibi, şirketlerin ihtiyaçları ve işsizlerin nitelikleri hakkında da bilgi sahibidirler. Dahası, daha önce istihdam ihtiyaçları üzerine anketler ve anketler yapmış olabilirler.
- İstatistik Kurumları. Onları planlama ekibine dahil etmek, size ihtiyaç analizi hakkında bir fikir veren istatistiksel bilgilere ulaşma imkânı verir. Üstelik, üzerinde çalışacağınız sektörleri ve bölgeyi belirlerken yardımcı olabilirler.

Bir planlama ekibi oluşturduktan sonra, açıklanan analizi kimin yapacağına, verilerin nasıl toplanacağına ve nasıl değerlendirileceğine karar vermek daha kolay olacaktır. İhtiyaç analizi yapacak ve verileri analiz edenin kim olduğu, alacağınız verilerin kalitesini ve niceliğini yakından etkiler. Bu durumda, ortaklıktaki kurumların, organizasyonların ve bireylerin bunu gerçekleştirecekleri veya profesyonel alacakları kararlaştırılmalıdır. Bu nedenle, bu konu iyi düşünülmeli ve yerel ortaklar ile birlikte maliyet fayda oranı göz önüne alınarak karar verilmelidir.

Bu ihtiyaç analizinde, daha az kapsamlı olmaya ve herhangi bir MEÖ programıyla nasıl yapılacağına dair bir örnek vermek için C-VET üzerinde duracağız. Bu kılavuzda açıkladığımız şey, diğer mesleki eğitim seviyelerine de uygulanabilir.

## 1.2 Planlamayı anlamak

- **İhtiyaç analizi**, kapsamlı ve gerçek veriler toplamak için **doğrudan şirketlerle çalışmayı** ve onları doğrudan görüştürmeyi **gerektirir**. C-VET sağlayıcıları, İstihdam Ajansları, İstatistik Kurumları ve Ulusal istihdam bürosu, bölgenizdeki ana emek sektörlerini açığa çıkartacak ve hatta sizin yerine şirketlerin mülakatlarını yapabilecekler. Bu, bu istişareleri yerine getirmek için prosedürler oluşturduğu için zaman ve masraflarda büyük bir tasarruf ile sonuçlanabilecektir. İşgücü piyasası ihtiyaçlarında deneyim sahibi olduklarını varsaysanız bile, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik güncel bir araştırmayı geliştirmek için bölgenizdeki temsilci bir örneği almalısınız. Bu örnekler gerçekçidir ve ImproVET modelinin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için yararlıdır.
- **Bu kılavuzda yer alan ihtiyaç analizi**, mevcut MEÖ teklifinin katalogu ve her CET MEÖ kursunun belirli programlarıyla ilgili bilgi vermek üzere **doğrudan tüm MEÖ**

**tedarikçileri ile çalışmayı gerektirir.** Bu yolla C-VET içeriği topraklardaki işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre ayarlanıp ayarlanamayacağını test edeceğiz.

- **Bir taraftan nihai faydalanıcılar olarak,** yeni iş yaratma ve işsizlik oranlarını düşürme şansına ek olarak **işsizler ve diğer şirketlerin kalkınmasına da sahibiz.** Bu çizgiyle birlikte, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını doğru analiz edip etmediğimizi kanıtlamak için bu göstergelerin sonuçlarını değerlendirmeliyiz. Değerlendirme süreci, Rehber 4 - Etki Değerlendirmesinde ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

## **2. METODOLOJİLER**

Bir planlama grubu oluşturduktan sonra, ihtiyaç analizinde kullanılacak metodolojiler düşünülmelidir. Ayrıca, bütçeye bağlı olarak, hangi yöntemleri kullanacağınıza karar vermeniz gerekir. Genel yöntemler ilk bakış sağlar ve büyük finansal kaynaklara ihtiyaç duymazsınız. Derin bir araştırma daha çok zaman alır ve daha fazla mali kaynak gerekmektedir. Önce genel metotlara da odaklanabilir ve daha sonra sadece belirli sektörler için derinlemesine araştırmaya karar verebilirsiniz. Örneğin, bir sektör için daha derin bir araştırma yapmak ve bir veya iki yıl sonra bir sektör için daha derin bir araştırma yapmak mümkündür.

### **2.1. Genel metotlar**

Öncelikle, önemli sektörlerde Mesleki Eğitim ve Öğretim ile mevcut işsizlik oranlarına ilişkin mevcut istatistikler analiz edilmelidir. Sonuç olarak, herhangi bir önlem almadan önce ön bilginiz olacaktır. Mevcut veri mevcut değilse, bölgedeki sektörlerle irtibat kuran yerel ortaklar, şirketlerin ihtiyaçları hakkında diğerlerini aydınlatmalıdır.

Daha sonra, bölgedeki mevcut iş tekliflerini analiz etmek faydalı olabilir. Şirketlerin aradığı beceri türlerini, şu anda hangi tür iş teklifleri ve işverenler için ne gibi becerilerin olması gerektiğini anlama. Buna ek olarak, bölgede mevcut olanları gözden geçirmek için mevcut MEÖ programlarına bakmak önemlidir. Bu, size tekrarlardan kaçınarak yeni bir Mesleki Yeterlilik Programı tasarlama fikrini verecektir.

### **2.2 Daha derin araştırma**

Derin araştırma için, planlama ekibini oluşturduktan sonra durumlarını ve ihtiyaçlarını öğrenmek için bölgenizdeki şirketler ve paydaşlarla doğrudan iletişime geçmeniz gerekir. Bu, anketlerle (çevrimiçi veya e-posta ile), telefonla veya yüz yüze görüşmelerle, yuvarlak tablolarla veya şirketlerdeki gözlemlerle yapılabilir. Bir örnek olarak, İngiltere'de VET'in emek piyasasının ihtiyaçlarına adaptasyonu için bir hükümet kuruluşu olan "Birleşik Krallık İstihdam ve Beceri Komisyonu" (UKCES) adı verilen spesifik bir organizasyon bulunmaktadır.



Tüm bilgileri doğrudan bu bağlantıdan bulabilirsiniz:

[www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/327492/evidence-report-81-ukces-employer-skills-survey-13-full-report-final.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/327492/evidence-report-81-ukces-employer-skills-survey-13-full-report-final.pdf).

Bir anket, cevaplayıcılardan bilgi toplamak amacıyla bir dizi soru ve diğer istekleri içeren bir araştırma aracıdır. Hazırlamadan önce bazı temel sorular cevaplandırılmalıdır.

- Bu anketi yapma amacınız nedir? Çıkmak istediğiniz veriler ve sonuçları nasıl kullanacağınız tanımlanmalıdır.
- Bunu yapmak için ne kadar zamanınız var? Tamamen hedef gruba bağlı. Anket geniş bir alanda çok sayıda insan üzerinde yürütülüyorsa, maliyetlerin ve zaman kullanımının artacağı göz ardı edilmemelidir.
- Anketinizi cevaplamak isteyen herkesin kullanımına sunacak mısınız yoksa soruları örnek bir grupta mı soracaksınız?
- Ne tür sorular sorulacak? Açık soruların sorulması daha kalitatif olurken kapalı sorular sormak ise daha niceliksel olacaktır.
- Anketi e-postayla nasıl çevrimiçi yayınlayacaksınız yoksa görüşmeler yapmak mı istiyorsunuz? (Röportajlarda kimin bunu yapacağına karar vermeniz gerekir.)
- Anket formuna ne tür istatistiksel yöntemler uygulanacak?

### **3. ZAMAN ÇİZELGESİ**

Doğru bir analiz sürecine sahip olmak için, aşağıdaki sorular için zaman çizelgesi ve son tarih ayarlamalısınız. Onlara cevap vermek doğru yolda olduğunuzu size bildirir.

- Planlama ekibinin kurulması ne kadar sürer?
- Gerçekten temsili bir grup oluşturmak için insanlarla temasa geçmek ne kadar sürer?
- Anketleri hazırlamak ve basımı ne kadar sürecektir?
- Bilgi toplamaya ne kadar zaman kat edersiniz?
- Verileri analiz etmek ve rapor yazmak ne kadar sürer?

### **4 FINANSAL KONULAR**

Pek çok değişken olduğu için, bir ihtiyaç analizi yürütmenin maliyetlerini tahmin etmek zordur. Dikkatle düşünülmesi gereken değişkenler;

- İhtiyaç analizini yapmak için ne kadar zamanınız var?
- Kaç kişi bu konuyla ilgilenecek?
- İlgili bölge ne kadar büyük ve kaç tane sektör var?

- Soruları kim soracak? Onlara ödeyecek misiniz yoksa gönüllü mü oluyorlar İhtiyaç analizi yapmak için fazla mesai harcanırsa, maliyetler artacaktır. Bununla birlikte, anket yapılan bölge ne kadar büyük olursa, o kadar çok insan ankete tabi tutulabilir, daha doğru ve gerçek bilgilere erişebilirsiniz unutulmamalıdır. Anketlerde deneyimli yerel bir ortak organizasyon varsa, ihtiyaç analizi için ödeme yapmanız gerekmeyebilir.

### Anahtar sorular ve kritik noktalar

Bu adımda, planlanan etkinliklerin güvenilirliği önemlidir. Planlama aşamasında çerçevenin netleştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla önceden uygulanmış anketler kontrol edilmeli ve benzer kavramların nasıl işlendiği, hangi verilerin kullanıldığı, fikirlerin nasıl test edildiği ve sonuçları değerlendirilmelidir. Eğitimle ilgili iş gücü piyasası ihtiyaçları ve ihtiyaçları için veri toplama araçlarına ilişkin sorular koymak önemlidir. İhtiyaç analizi yapmak için mali bölüm bazı değişkenlere bağlıdır. Bölgede veri mevcutsa, onu kullanmak oldukça mantıklıdır. İhtiyaç analizi yaparsanız, maliyet, herhangi bir ajandan mesleki yardım alıp almadığınıza veya hazırlanıp yürütülecek istatistiksel belgelerle destek veren bir araştırmacı kiralamanıza bağlı olabilir.

Ayrıca, bir anket veya anket yürütürken, katılımcı seçimi süreci de kritik önem taşır. Bu süreçte katılımcı seçimi (örnek seçimi) çeşitli gruplardan yapılmalıdır. Daha önce riskleri değerlendirmek ve aşağıdaki sorular için gerekli önlemleri almak gerekir.

- Araştırmacı konuyla ilgili bilgiyi değerlendirme için uygun mudur?
- Yöntem ve Teknik Bilgi Verimliliği: Araştırmacı, verilerin toplanması ve analizi için yöntem ve teknik bilgiye ihtiyaç duydu mu?
- Veri toplama işlemine izin verilecek mi? Şirketler bu süreçte yardımcı olacak mı?
- Zaman yönetiminde verimlilik ve fizibilite:
  - o Anketi tamamlamak için personel sayısı, zaman ve maddi destek uygun mu?
  - o Eksik bir anket durumunda herhangi bir yedekleme planı var mı?
  - o Bir röportaj veya anket için yeterli sayıda kişinin bulunmaması halinde ulaşabileceğin kişiler temsillilik kriterlerini karşılıyor mu?
- Teknik Kaynaklar: Anket için güvenli ve kullanışlı bir ortam sağlanıyor mu? Bu kriterler uygulama öncesi sağlanmalı ve risklere karşı gerekli önlemler alınmalıdır.

### KRİTİK NOKTA

İhtiyaç analizini yönlendirecek önemli unsurlardan bir tanesi zaten var olan verilerdir. Bu bilgiye, istihdam büroları, istatistik enstitüleri, mesleki eğitim sağlayıcıları, şirketler, Ticaret Odaları ve işçi sendikalarının araştırmalarından erişebilirsiniz. Bu noktada, mevcut verilerin zamanında olduğunu bilmelisin. Geçmişse, sizi yanıltabilir. Veriler kapsamlı ve güvenilir olsalar bile, belirli bir zamanın bir anıdır.

## İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

SWOT ANALİZİ: [https://en.wikipedia.org/wiki/SWOT\\_analysis](https://en.wikipedia.org/wiki/SWOT_analysis)

- İspanya'da üçüncü ülkelerinin vatandaşlarının emek ve iş göçü ihtiyaçlarının belirlenmesi 2015:

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion>[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/index_en.htm)

- DETECTA 2009 yılında Aragon'daki Kamu İstihdam Hizmetleri tarafından başlatılan bir araştırma. Bölgedeki iş gücü piyasasının eğitim ihtiyaçları konusunda gerçek bir teşhis koymayı amaçlamaktadır:

<http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesEmpleo/AreasTematicas/Formacion/AccionesInvestigacion/ci.Detección-de-necesidades.detalleInaem>

- İngiltere iş veren becerileri anketi 2015: ana kademe anketi: <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-supplementary-documents>

- Eşleme becerileri ve ihtiyaçları hakkında açıklama: <https://youtu.be/z3wjrWyyH1c>

- Planlama ekibi ve çıkarımsal istatistikler: <http://www.mymarketresearchmethods.com/descriptive-inferential-statistics-difference/>

## Adım için sonuçlar ve çıktılar

- İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi hedefinin ve tanımının belirlenmesi
- Coğrafi kapsamı (bölge, köy, kasaba veya şehir) açıklığa kavuşturmak
- Analiz süresinin belirlenmesi
- Harcamaların Belirlenmesi
- Araştırma metodolojisini tanımlamak
- Evrenin ve örnekleme grubunun belirlenmesi (sektör / firma sayısı)
- Veri toplama cihazının ve içeriğinin belirlenmesi (anketler, anketler)
- Hem istatistiki kaynaklardan hem de anketlerden ve diğer sorgulama yöntemlerinden dikkate alınacak göstergelerin ve bunların ölçülmesi için metodolojilerin tanımlanması
- Araştırmacıların belirlenmesi (analist sayısı)
- Araştırmacılar için düzenlenecek bilgilendirici toplantı
- Anket hakkında şirketler ve yerel ortaklar için yapılan toplantı

## ADIM 2 UYGULAMA

### Açıklama

Bu ihtiyaç analizi rehberinin uygulanması için bir anket öneriyoruz. Bununla birlikte, bir önceki adımda bahsettiğimiz bazı riskleri sunabilir, ancak önceki araştırmalardan mevcut verileri analiz etmek gibi kullanabileceğiniz başka yöntemler de vardır.

### 2.1 Sürekli MEÖ iş gücünün ihtiyaçlarına uyarlanması için bir anket geliştirilmesi

#### 2.1.1 Tasarım

Anket, bir araştırma ya da değerlendirmeye ilgilenecek olgular ve yönler üzerinde sistematik ve dikkatle hazırlanmış bir dizi soruşturma, genellikle çeşitli türden oluşur. Bu sorular çeşitli şekillerde uygulanabilir; örneğin, belirli bir gruba doğrudan soru sorabilir veya e-posta gibi mevcut teknolojiyi kullanabiliriz. E-posta veya e-posta ile yapılan incelemeler. Soruşturma ve değerlendirme aracı olarak anket. *(Tomás García Muñoz. Almendralejo, 2003)*

Zorlu kapsama teklifleriyle ilgili veri toplamak zorunda olduğumuzdan, şirketlerin kimseyi işe almadan geçtikleri zamana rağmen hangisinin zorlu kapsama teklifleri ve hangilerinin olmadığını kapsayan bir anket oluşturmamızdır. (Araç kitinde Fiş 1'e bakın)

Bu şekilde, iş teklifinin yayınlanma tarihi, iş teklifi yayınının kaynağı, teklifin türü (mühendis, asistan, yönetici vb.), Güncel bir yetenek eksikliği gibi geniş bir yelpazede bilgi toplamamız gerekir belirli bir postayı, sektörü, şirketi ve tabii ki yeni işe giren işlerde ve gerekli Mesleki Eğitim ve Öğretim seviyesinde gerekli olan becerileri kapsamayan zamanı kapsar.

Dahil edilmesi gereken diğer göstergeler bölgenin ihtiyaçlarına ve özelliklerine bağlıdır. (Araç kitinde Fiş 1'e bakın) Bu bilgiler, daha önce bölgedeki ilgili eğitim organizasyonundan topladığınız topraklardaki MEÖ teklif listesine kıyasla analiz edilmelidir. Anketi bir sonraki yönü de dikkate alarak geliştirmeliyiz:

Anket, şirketler ve acentelerden bilgi edinmek için geliştirilmelidir; bu nedenle, farklı kaynaklardan iş teklifleri (web sitesi, bültenler, gazeteler, vb.) Toplama ile ilgili özel sorularınızı düşünebilirsiniz. Tüm olası senaryoları değerlendirmek için, farklı kaynaklardan yayınlanan mevcut tekliflerden gerekli verileri toplayabilmenizi sağlayan bir soru paketi geliştirmelisiniz. Bu durumda, bilgi toplama ve farklı koşullarla yüzleşebilmek için önceden yapılmış ve iyi yapılandırılmış bir tasarım belirlenmelidir. Aynı zamanda, mümkünse, aynı ankette, halen kapalı olan iş pozisyonlarında doldurulmamış becerilerle ilgili sorular yer almalıdır. Tüm yönleri kapsayan bir anket yapmak çok zor olsa da, mümkün olan daha doğru örneklemeyi kullanmaya çalışmalıyız. Eğer bu görev anket formunda tehdit oluşturuyorsa,





birçok açıdan birbirine bağlı olduğundan ve kullanıcılar tarafından yanlış anlama yaratabilirse, farklı bir yapı kurmaya ve anketi konulara, örneğin şirket sektörlerine, kaynaklara vb. göre oluşturmaya çalışabiliriz. Bu durumda, bilgileri daha organize ve anlaşılabilir bir şekilde, aynı zamanda topluyor, sonuçların analizini kolaylaştıracaktır.

Dikkat edilmesi gereken bazı sorular şunlardır:

- **Anket bir girişle başlamalıdır.** Giriş niteliğindeki bir bildirim, genel amaç, iş birliği talebi ve anonimlik veya gizlilik işlemleri hakkında bilgi içerebilir. Bu bilgi, anketin başında veya bir kapak mektubunda sunulabilir. Bir kapak mektubu kullanılıyorsa, ankete kendi kendine yeterli olması için kısa bir giriş de ankette basılacaktır (Plumb and Spyridakis, 1992). Sung Heum Lee (İnsan Performans Teknolojisinin El Kitabı, etkili bir anket oluşturmak, Bölüm Otuz iki.)
- **Talimatlar.** Kendinden yönetilen her anket, onu tamamlama talimatlarıyla başlamalıdır. Çoktan seçmeli, evet ya da hayır ve derecelendirme ölçeklerini içeren kapalı uçlu sorular için yanıt verenlere cevap formatı hakkında talimat verilmelidir; örneğin, uygun cevabın yanındaki kutuya bir onay işareti koyun veya bir X işareti koyun ya da çağrıldığında cevaplarını yazın. Doldurma, kısa cevaplar ve denemeler gibi açık uçlu sorular için katılımcılara kısa veya uzun cevapların beklenip beklenmediğine ilişkin bazı rehberlik verilmelidir. Belirli bir soru, bütün soru kağıdına ilişkin genel talimatlardan farklıysa, Sung Heum Lee (İnsan Performans Tekniğinin El Kitabı, etkili bir anketin oluşturulması, Bölüm Otuz-iki), uygun yanıtın kolaylaştırılması için o alt bölüm için özel talimatlar gerekecektir. Talimatlar eksiksiz, açık ve anlaşılır olmalıdır.
- **Zorlu kapsama teklifleri için gereken beceri, iş yeterliliği ve yeterlilikler.** İşgücü piyasası boş alanları sınıflandırmasının bir yöntemi olarak, "**Döngüler için Avrupa Yüksek Öğretim tanımlayıcılarının Nitelikleri Çerçevesiyle Uyumluluk**" seçeneğini kullanmamızı öneririz. Her döngü tanımlayıcı, bu döngünün sonunu temsil eden niteliklerle ilgili kazanımların ve yeteneklerin tipik beklentilerinin genel bir bildirimini sunar (<https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>) . Yine de, bölgeye bağlı. Tüm bölgeler için, Yükseköğretim için ulusal çerçeveye başvurmanız önerilir. Tanımlayıcılar, iş arama web motorlarında, gazetelerde, doğrudan şirketlerde veya başka bir güvenilir kaynakta gerekli profilleri tanımlamanıza yardımcı olacaktır.

- **Şirket ve şirket sektörü.** Şirket sektörü hakkında önemli bilgileri toplamak için ankete en az bir soru eklemeliyiz. İşe alım şirketlerinin bir bölgede ihtiyaçları olup olmadığını sektörlere göre sınıflandırabiliriz. Yanıtlarınızı kodlamak için ATECO kodlarını (<https://www.istat.it/en/archive/17959>) güvenli bir çözüm gibi kullanabilirsiniz.
- **Kaynak.** İnternet motor siteleri, gazete istihdam bölümleri ve şirketin doğrudan bilgileri gibi farklı kaynakların farkında olmak önemlidir. Toplanan verilerin çoğaltılmasını kontrol etmelisiniz. Örneğin, bir şirketi ziyaret edebilir ve aynı iş teklifini internette veya gazetede toplayabilirsiniz. Şişirilmiş veriler ve çarpık sonuçlara neden olur.
- **Boş zamanları kapsamayan zaman.** Temel hedefimiz bilgi toplamaktır ve ardından zor durumdaki boş pozisyonlar olarak adlandırılan uzun bir süre dolmayan iş pozisyonlarını belirlemek için bir sistem sorusu dikkate almanız gerekir. Bu noktayla ilgili 'sürecin genel görünümünde' verdiğimiz örneği takiben (bkz. Sayfa 6) aynı anket, belirlenmiş bir süre içinde yapılmalı ve her seferinde aynı soruları sormanız gerekir; uygun ve mevcut işgücü piyasasına bağlanması. Aynı şirketten aynı teklifi tanımlayabilecek, ayrıca bu becerileri aynı bölgedeki diğer şirketler tarafından gerekli görülmesi de aynı becerileri gerektiren yararlı sorular sormalısınız. Bu, zorlu kapsama alanındaki sorunun, bu bölgede eğitimli insanlar bulmakla değil, belirli ve kişisel şirket özelliklerine bağlı olduğu anlamına gelebilir. Bu 'kapsayıcı zorlu teklif', MEÖ sıkıntısını belirleme konusunda gerçek bir hedef değildir ve bunu istatistiksel önyargı olarak reddetmek zorundayız.
- **Kapanış Bildirisi.** Bir ankette, katılımcıların sorularını tamamlamaları için teşekkür eden bir bildiri de gerekmektedir. Kapanış bildirisi kısmen lojistik ile ilgilidir. Anketler tamamlanmış cevaplarla ne yapılacağını içerebilir, Sung Heum Lee (İnsan Performans Teknolojisinin El Kitabı, etkili bir anket oluşturulması, Bölüm Otuz iki)
- Bir örnek: Anketi doldurduktan sonra, lütfen odanın ön çıkışında bulunan mavi kutuya geri gönderin.

Soruları yazarken şu noktalara dikkat etmeniz gerekir:

- Basit, Açık ve Kısa Soruları Yaz
- Belirli ve Kesin Sorular Yapın.
- Uygun Dili Kullanın.
- Katılımcıların Yanıt Verebilme Yeteneğini Sağlayın.
- Öğe başına yalnızca bir Konu veya Fikir ekleyin.
- Soruda Anahtar Kelime için Uygun Vurguyu Kullanın.
- Hassas Sorularla Bakın.
- Negatif Sorular veya Çift Olumsuz Şeylerden Kaçının.

- Önyargılı veya Yüklü Sorular ve Terimlerden Kaçının.
  - Sahte Mekanlar veya Gelecek Niyetlerle Sorundan Kaçının
- **Soru Formatları.** Soru kağıdı yanıtları iki genel kategoriye ayrılmıştır:
  - (1) Kapalı uçlu ya da yapılandırılmış, sabit yanıtli sorular; ve (2) açık uçlu veya yapılandırılmamış, serbestçe yanıtlanan sorular. Çoktan seçmeli olanlar da dahil olmak üzere kapalı uçlu sorularla, evet veya hayır ve doğru veya yanlış cevaplar ve derecelendirme ölçekli sorular cevaplayanların sabit bir cevap alternatifi setinden cevapları seçmeleri istenir. Kapalı uçlu sorular, yanıtların daha büyük bir orantılılığı ve kolay yönetimi nedeniyle analizler ve değerlendirmeler için tasarlanmış anketlerde çok yaygındır. Onların temel dezavantajı yanıtların yapılandırılmasında olabilir Sung Heum Lee'nin (İnsan Performans Teknolojisinin El Kitabı, etkili bir anketin oluşturulması, Bölüm Otuz iki)

Analizimizin doğası işgücü piyasasının ihtiyaçlarını gözden geçirmeyi amaçladığından, yakın uçlu veya yapılandırılmış, sabit yanıtli sorular kullanacağız. (<https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-report>).

Bireysel tutumları aramadığımızdan ve amacımız gerçekleri analiz etmek olduğundan, bunu en uygun soru biçimi olarak görüyoruz.

### 2.1.2 Anket uygulamasının yürütülmesi.

Kapalı uçlu ya da yapılandırılmış sabit yanıt sorularının doğası gereği, doğrudan cevap başvuru prosedürlerini kullanacağız. Çoğunlukla kullanılan iki örnek vardır: Posta / çevrimiçi ve yüz yüze görüşmeler.

Posta yoluyla anketler genellikle büyük örneklerle mücadele etmek için kullanılır. Kağıt, basım ve pullar, planlamada dikkate alınması gereken fazla bir maliyet olabileceğinden maliyetler yazıdan azdır. Harcamaları azaltmak için, minimum yatırım olduğundan e-postayla gönderebilirsiniz. Ya da anket oluşturmak için SurveyMonkey gibi çevrimiçi araçları kullanabilirsiniz ve sadece bağlantıyı e-posta ile gönderebilirsiniz. Çevrimiçi anketlerin avantajı, sonuçları zaten yapılandırılmış bir biçimde (ör. Excel) indirebilmenizdir. Daha fazla bilgi için şu adrese gidin: (<https://es.surveymonkey.com/>)

Yüz yüze anketlere toplu başvuru anketleri denir. Bu anketleri bir grupta uygularız.

Her iki başvuru çeşidi de artı ve eksileri vardır, onlardan haberdar olmak, belirli bir duruma bağlı olarak en uygun olanı seçmek daha kolay olur. (Bakınız Martínez 2002, s.22)

Anketi tasarladığımızda ve Sung Heum Lee'yi takip eden son uygulama öncesinde, insan performansı teknolojisinin el kitabının otuz iki bölümünde, iyi yapılmış bir anketin birkaç özelliği vardır. İyi organize edilmiş, sorular nettir, cevap seçenekleri iyi çizilmiş ve kapsamlıdır ve anketin tamamlanmasına doğru anketi yapan kişiyi hareket ettiren doğal bir düzen veya akış vardır. Bu istenen nitelikler, kaliteli bir ankette ortaya çıktıklarında aldatıcı olarak basit olsa da, büyük bir özenle geliştirme çalışmasının sonucudur. Peterson'a (2000) göre, böyle bir sonuca ulaşmak için gereken yedi ayrı görev vardır. Bu görevlerin her biri bir dizi karar ve faaliyet gerektirir:

1. Anketi gerektiren bilgi gereksinimlerini gözden geçirin.
2. Bilgi gereksinimlerini karşılayacak potansiyel soruların listesini geliştirin ve öncelik verin. (INDICATORS araç takımı)
3. Her potansiyel soruyu dikkatle değerlendirin.
4. Sorulacak sorular türlerini belirleyin.
5. Sorulacak her sorunun özel ifadelerine karar verin.
6. Anketin yapısını belirleyin.
7. Anketi değerlendirin.

Daha fazla bilgi için : *Hand book of human performance technology. Sung Heum.*

### Anahtar sorular ve kritik noktalar

Bu adımı gerçekleştirmek için bir uzmanın toplumsal araştırmaya katılımı şiddetle tavsiye edilir. Bu, uzmanın tüm uygulamayı yapması gerektiği anlamına gelmez, ancak, uygulama süresi boyunca danışmanlık yapabilir. Bu anahtar bir adımdır, bu nedenle doğru uygulamayı kullanıyoruz ve araştırmamız istatistiksel olarak doğrulanmış olsun olmasın, doğrulanmış anket yapımı esastır ve bu nedenle tekrar edilmek için kullanılabilir.

Anketi yürütürken gerekli sayıda katılımcıya ulaşamayabilir. Bu durumda yapılacak en mantıklı şey grubun temsiliyetini değerlendirmektir.

- Var olan tüm verileri topladınız mı? Veriler güncel mi?
- Uygulamanız için yeterli zaman ve bütçeniz var mı?
- Anketi doğru bir şekilde tasarladınız, yazıp dağıttınız mı?

Bu tür sıkıntıların çözümünde, bu analiz için bir sosyal araştırma uzmanı ortağı seçmeyi düşünmelisiniz

## İlham verici tecrübeler ve faydalı araçlar

En iyi uygulama için örneklerden biri, 2009 yılında Aragon'da Kamu İstihdam Hizmetleri tarafından başlatılan bir araç olan DETECTA' dır. Bu, bölgedeki işgücü piyasasının eğitim ihtiyaçları hakkında gerçek bir teşhis koymayı amaçlamaktadır. Bu teşhis, bölgesel hükümetin Aragon'da İstihdam için Mesleki Eğitim'i mantıklı bir şekilde ve mevcut ve gelecek sosyoekonomik duruma göre planlamasına yardımcı olacaktır.

ManpowerGroup 42 ülkede 41.700'den fazla işe alım müdürü araştırmış ve pozisyon dolumunda güçlük çeken işveren oranını, hangi işlerin doldurulması zor olduğunun ve nedenini tespit etmiştir. İşverenlere ayrıca kuruluşlarındaki yetenek yetersizliğini ve bunlara nasıl bir adım attığını sordu.

41,700 işverene sordu:

- Mevcut yetenek eksikliğinden dolayı ne kadar zorluklarla iş dolduruyorsunuz?
- Şu anda geçen yıla kıyasla, ne kadar zorluklarla iş dolduruyorsunuz?
- Genellikle en zor dolguya sahip olduğunuz tek iş nedir?
- Bu yetenek sıkıntısı, müşteri ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinizde ne gibi bir etkiye sahiptir?
- Yetenek eksikliği / bncerileri, kuruluşunuzu nasıl etkilemektedir?
- Bu işi neden doldurmakta güçlük yaşıyorsunuz?
- Bu zorlukların üstesinden gelmek için ne gibi stratejiler izliyorsunuz?

- Daha fazla bilgi için: <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2015/talent-shortage-2015#ten-years>

Daha fazlası için:

[http://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=119&Itemid=466](http://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=article&id=119&Itemid=466)

Daha fazla bilgi için : İngiltere İşveren Becedrilere Anketi 2015

Daha fazlası için: IMPROVET İYİ UYGULAMALAR DOSYASI: in Verbund Strukturwandel (VSW) (Alliance Structural Transformation)



### Bu adımın sonuç ve ürünleri

Aşağıdaki noktaları değerlendiren bir anket hazırlanması:

- İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceriler.
- Halen gelişmekte olan işlerde gerekli beceriler.
- Şirketlerdeki doldurulması zor alanlar

Anketin uygun şekilde dağıtılması ve uygulanması:

- E-postayla
- Telefonla
- Kişisel grup tartışmalarında

### **ADIM 3. SONUÇLAR**

#### **Açıklama**

Anket sonuçlarının analiz edilmesinin ve toplanan verilerin sayısal konseptte tablolara aktarılmasının zamanı geldi. Unutmayın ki gerçekler, yorumlanabilmeleri için açık, tutarlı ve tam olarak sunulmalıdır.

Bilişim pazarında güçlü istatistiksel veri programları vardır. SPSS tavsiye ederiz. Bu program sadece analiz ve değerlendirme için değil aynı zamanda doğrulama için harika bir araçtır. Daha fazla bilgi için lütfen <http://www.ibm.com/analytics/us/en/technology/spss/>, adresini ziyaret ediniz. SPSS, Statistical Package for Social Sciences adlı popüler istatistiksel analiz yazılım paketidir. Eklenti modüllerinden Amos ve Clementine gibi paket çağlara kadar geniş bir yelpazede yetenekler sunmasına rağmen çağdaş istatistiksel analizde kullanımı kolay Grafik kullanıcı arayüzünden dolayı daha popüler araçlardan biridir. SPSS, ilk olarak 1968'de geliştirildi ve o zamandan beri endüstri ve üniversite araştırma uygulamaları için geniş çapta kullanıldı.

Sonuçları manuel olarak analiz etmeye karar verirsek bir örnek, bir sonraki adım olarak izlemeliyiz:

Anketimizdeki soruların birisi sözleşmenin türleri ile ilgilidir. Cevap seçenekleri aşağıdaki gibidir ve tablolara yazılacak sayısal kavram şöyledir:

#### **SORU 5 N° 5 Şirketinizde hangi sözleşmeler uygulanmaktadır?**

- Sabit süreli sözleşmeler: Sayısal yazışmayı **1 numara** ile seçtik
- Ajans personeli: **2 numaraya** karşılık gelir
- Serbest çevirmenler, danışmanlar, müteahhitler: **3 numaraya** karşılık gelir
- Sıfır saat sözleşmeleri: **4 numaraya** karşılık gelir

Beşinci soruda kaydedilen sonuçlara bir sonraki yanıt sayısı kaydedildi:

Sayısal cevap yazışması	Erkek	Kadın	Toplam
<b>1 Sabit dönem</b>	40	35	N=75
<b>2 Ajans personeli</b>	18	7	N=25
<b>3 Serbest çalışanlar</b>	38	68	N=106
<b>4 Sıfır saatler</b>	70	180	N=250

N	166	290	N=456
---	-----	-----	-------

75 Sabit vadeli sözleşmeler:

25 Ajans personeli sözleşmeleri

106 Serbest çevirmenler, danışmanlar ve müteahhitler.

250 saatlik sözleşme

Bunu analiz etmek için sayısal bir kavram haline çevirmek için, örneğin cinsiyet kriterlerini içeren bir tablo yapıyoruz

Örneğimizde şunu görebiliriz:

1 Numaralı cevapta: 40 erkek ve 35 kadın sabit süreli işe alınıyor.

2 Numaralı cevapta: 18 erkek ve 7 kadın Ajans çalışanıdır

3 Numaralı cevapta: 38 erkek ve 68 kadın serbest çalışanlar, danışmanlar ve müteahhitlerdir.

4 numaralı cevapta: 70 erkek ve 180 kadın sıfır saat çalışıyor.

Ardından, verilerden elde ettiğimiz sonuçları elde etmek için uygun istatistiksel formülleri uygulayabilir ve ilgili analiz kriterlerini, yani cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik veya kültürel düzey vb. kullanarak kullanabilirsiniz.

**Sonuçlar bölümünü formüle ederken, bir çalışmanın sonuçlarının hiçbir şey kanıtlamadığını unutmamak önemlidir.** Bulgular, yalnızca araştırmanızı destekleyen hipotezi doğrulayabilir veya reddedebilir. Bununla birlikte, sonuçların dile getirilmesi, sorunun içinden anlaşılmasına, parçalara ayrılmasına ve araştırma sorununu çeşitli perspektiflerden görmenize yardımcı olur.

**Bu bölümün sayfa uzunluğu, rapor edilecek veri miktarına ve türüne göre ayarlanır.** Sonuçları daha etkili bir şekilde sunmak için, metinler haricindeki unsurları rakamlar ve tablolar gibi uygun bir biçimde kullanarak özlü olun. Sonuçlar bölümünüzde hangi verilerin tanımlanacağına karar verirken, normalde bir araştırma makalesine eklenecek bilgileri, ek bir madde olarak eklenebilecek ham verilerden veya diğer içeriklerden ayırt etmeniz gerekir.

**Araştırma sorusunun yanıtlanması için kritik olmayan verileri sunmaktan kaçının.** Giriş bölümünde anlattığınız arka plan bilgisi, okuyucuyu, sonuçları anlamak için gereken ek içerik veya açıklama sağlamalıdır. Okuyucunun sonuçlarını anlamak için yeterli içeriğe sahip olduğundan emin olmak için sonuçlarınızı yazdıktan sonra [ve daha sonra, sonuçların sizin bilginizin tartışma bölümünde nasıl yorumlandığını öğrenmek için] arka plan bölümünü daima tekrar okumanız iyi bir strateji olacaktır].

<http://libguides.usc.edu/writingguide/results>





### Sonuçları açıklamak:

Sonuçları tanımlamak için kullanacağımız kriterleri düşünerek veya bu bilgilerin nelerden oluştuğunu düşünerek başlayabiliriz:

- Ekonomik sektör ya da bölge?
- beceri kümesi veya zor kapsam işleriyle mi ilgili?
- başka ilgili siparişe?

Bu sorulara verilen yanıtlar, ayrıntılı bir analiz ve açıklama gerektirir, **ancak yorum değil**.

Sonuçların sunulduğu, kronolojik olabileceği sırayı düşünmek zorundayız; bu şekilde, gerçeklerin alındığı düzeni izleyelim; veya hiyerarşik olarak, soruşturmanın kalbine nispeten önem verdikleri için. Tanıtım açıklaması, basit soruları cevaplamalıdır. Örneğin:

### Tanıtım Bölümleri

- Çalışma nerede yapıldı?
- Çalışma ne zaman yapıldı? Niye ya?
- Çalışma amaçları, hedefleri ve amaçlanan çıktıları neydi?
- Çalışmayı kim yönetti? Hangi yöntemler / araçlar kullanıldı? Niye ya?
- İnsanlar bu araştırmaya nasıl katıldı? Hangi etnik, dil veya diğer gruplar dahil edildi?
- Çalışmanızda elde edilen katılım seviyesi, (topluluk) genel katılımı nasıl karşılaştırılır?

### Anahtar sorular ve kritik noktalar

Sonuçlara kısa bir giriş yapın: nerede, ne zaman, nasıl  
Rapor ve sonuçlar arasında fark yaratmak ve bunları ayrı ayrı sunmak.  
Sonuçlar, yorum olmaksızın bir analiz ve açıklama niteliğindedir.  
Sonuçlar tek başına bir şey kanıtlamaz  
Yalnızca en alakalı verileri seçin.  
Verileri aşağıdaki kriterlere göre düzenleyin.  
SPSS, sonuçların düzenlenmesi için bir araç olarak

### İlham verici tecrübeler ve faydalı araçlar

#### Sonuçlar raporu

[http://nsse.indiana.edu/2016\\_Institutional\\_Report/pdf/NSSE16%20Snapshot%20\(NSSEville%20State\).pdf](http://nsse.indiana.edu/2016_Institutional_Report/pdf/NSSE16%20Snapshot%20(NSSEville%20State).pdf)

## Adım için sonuçlar ve çıktılar

Sonuçlar, raporu bize götürecek konsantre bilgilerdir.

### ADIM 4. ANALİZ, DEĞERLENDİRME VE RAPOR

#### Açıklama

##### 4.1 Raporu Tanımlama

Başlangıç olarak, çalışma süreçlerinin ve bulgularının eksiksiz bir kaydını içeren bir rapor yazmak zorundasınız. (İlham veren deneyimleri ve faydalı araçları örneklendirin.) Raporu tamamladıktan sonra, raporların bir bölümünü çıkarmaya ve sonuçlarını öğrenmeyi bekleyecek çeşitli paydaşlar arasında yaygınlaştırma için kısa özetler hazırlamaya karar verebilirsiniz. Bu bölümde önce eksiksiz bir raporu ele alacağız ve daha sonra belirli izleyiciler veya okuyucular arasında yaygınlaştırılabileceği ek yollar önereceğiz.

**Tam Bir Çalışma Raporu Yazma** Soruşturma ve analiz süreçlerinin sonunda, önemli miktarda alan notları, çizelgeler ve yaptıklarınızın diğer yazılı kayıtlarıyla kendinizi bulacaksınız. Bunların hepsinin sistematik olarak organize edilmesi, defterlerde tutulması ve varsa elle veya bilgisayarda derlenen dosyalar bulunması gerekir. Daha sonra bir rapor taslağını takiben bunları bir araya getirmeye başlayabilirsiniz.

**Belirli Okuyucular veya İlgili Alanı Grupları için Ayrı Özet Yazma** Yazma fon sağlayanlara, çalışma nüfusuna, yerel topluluk gruplarına, ilgili hükümet düzeylerine, C-MEÖ sağlayıcılarına, Konseylere, bölgesel organizmalara vb. Kısa bir özet göndermeniz gerekebilir. raporlama sırasındaki olumlu ve olumsuz bulguları, kısa, yürütme özet formatında dengelemek önemlidir. Tanım olarak, icra özeti, okuyucunun bulguları bağlamda görme fırsatı vermesine izin vermez. Değerlendirme çalışma sonuçları nadiren tamamen veya tamamen olumsuzdur, ancak ikisinin bir kombinasyonu. İster pozitif veya negatif olarak yorumlansın, onları kimin yorumladığı ve kullandığı üzerine bağlıdır.

Ayrıca, yerel ve / veya bölgesel ortaklıklardaki yaygınlaştırma bulgularınızı özetleyen kısa makaleleri de hazırlayabilirsiniz. Ne dahil edileceğine karar verirken ve hangi dili ve stili kullanmak için bu grupların her birinin çıkarlarını göz önünde bulundurmanız gerekir.

**Seçilmiş Gruplara Sözlü Sunum Yapma ve Onların Yorumları ve Önerilerini Davet Etme** Bulgularınızın analizine ve yorumlanmasına verdikleri yanıtları ortaya çıkarmak için



araştırmanın kısmi veya tam sonuçlarını araştırmadaki en önemli paydaşların bazılarına sunmak faydalı olabilir. Bulguları, katılımcıları ilgilendirecek ve teşvik edecek şekilde sunmak için grafikler, grafikler ve diğer görsel göstergeler kullanılabilir.

#### 4.2 Betimleyici Analiz:

Niteliksel bilgilerin tarifi ve analizi yakından ilişkilidir, dolayısıyla betimsel analizi ifade eder. Bu adım, normalde bir raporun giriş bölümlerinde sunulan çalışmanın, çalışma alanının ve ilgili kişilerin amacının bir kısmını içermelidir. Bununla birlikte, betimsel analiz, nasıl, nerede ve kim tarafından toplandığına ilişkin olarak toplanan bilgilere odaklanmaktadır. Bu, bilginin gözden geçirilmesini, bağlantıları, kalıpları ve ortak temaları tanımlamayı, olguların düzenlenmesini ve önemlerine ilişkin herhangi bir açıklama yapılmadan sunulmasını içerir. Bu kılavuzda, analiz ve değerlendirme, sonuç bölümünün tanıtım kısmı olarak görünecektir çünkü veri topluyor ve nicel bir analiz yapıyoruz.

#### 4.3 Yorumlama

İkinci aşama, sonuçların ne anlama geldiğini ve ait oldukları bağlamda ne kadar önemli olduklarını belirlemektir. Beceri yetersizliklerinin arkasındaki nedenler ve bunların mesleki eğitimde iş gücü piyasası ihtiyaçları ile uyumlandırılması konusundaki kalkınma politikalarından etkilenip etkilenmediği ve mesleki eğitim gereksinimlerini karşılamak için mesleki eğitim politikaları ve beceri eksiklikleri arasındaki bağlantıyı daha iyi anlamamızı sağlamak için ve sürekli mesleki eğitim ve öğretim uyumu arasındaki bağlantıları anlama konuları bulguların ışığı altında keşfedilebilir.

Çalışma ekibinin, çalışma sonuçlarını yorumlarken cevaplamaları gereken bazı sorular şunlardır:

- Sonuçlar ne anlama gelir?
- Sonuçlar neden yaptıkları gibi çıktı?
- Sonuçlar için olası açıklamalar nelerdir?
- Tüm neden soruları cevaplanmış mı? Bazıları daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyuyor mu?

Bulguların yorumlanması, araştırmacı ve analitik yöntemlerin / araçların kullanımına yönelik geri bildirim oturumları sırasında çalışma popülasyon (ları) üyeleri tarafından yapılan yorum ve önerileri ideal bir şekilde yansıtmalıdır. Bu, bilginin toplandığı bağlamdan ayrılmadığından emin olarak sonuçların yorumlanmasına sızabilecek önyargıları en aza indirmeye yardımcı olacaktır.



#### 4.4 Değerlendirme

Sonuçların betimsel analizi ve yorumlanması bulguları olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmeye ve nedenlerini belirtmeye yönlendirir. Çalışma ekibinin ve diğer paydaşların değerleri çalışma bulguları üzerinde durmaktadır. Örneğin, bulgular, projenin piyasa ihtiyaçlarına göre düzeltilmiş C-VET programlarını geliştirme yolunda doğru, yanlış, arzu edilen veya istenmeyen olduğunu gösterebilir: Burada cevaplanacak sorular şunlardır:

- Bu özel ortamda bulguların çeşitli paydaşlara verdiği önem nedir?
- projenize?
- Çalışma grubuna?
- C-VET programları ile iş bulmada beceri eksiklikleri ve mevcut işler arasındaki bağlantılarla ilgilenen araştırmacılara ?

Sonuçların yorumlanması ve değerlendirilmesi genellikle bir raporun Tartışma bölümünde sunulmaktadır. Bulguların olumlu ve olumsuz yönleri arasında adil bir denge oluşturmak önemlidir. Örneğin olumlu bulgular, olumsuz bulgulara dikkat etmeden vurgulanmalıdır. Benzer şekilde, olumsuz bulgular sadece olası pratik çözümleri veya uygulanabilir çözümleri araştıran bir şekilde listelenmekle birlikte tartışılmalıdır. Tartışma bölümünü, aynı bölümde veya sonuçların ayrı ayrı sunulabilecek sonuçlarla takip etmelidir.

#### 4.6 Öneriler

Dördüncü aşama, çalışma bulgularının analizi, yorumlanması ve yargısı temelinde atılması gereken bazı öneriler sunmaktır. Bir raporun *Öneriler* bölümü normalde tartışmayı ve sonuçlarını takip eder ve aşağıdaki soruları ele almalıdır.

- Bulgularınızın analizine, yorumuna ve kararlarına dayanan etkileri nelerdir?
- Kendi projeniz için?
- Bulgularınızdan öğrenmek isteyebilecek diğer projeler için?
- Araştırmacılar gibi diğer ilgili taraflar için?
- Çalışma sonuçlarınızın analizine, yorumlanmasına ve değerlendirilmesine dayanarak projeniz ve diğer paydaşlarınız tarafından ne yapılmalıdır?

Farklı ilgili taraflar veya paydaşlar çalışma sonuçlarının yorumlanması ve değerlendirilmesine ne kadar çok katılırsa, ilgi alanlarını önerilerde yansıtmamız o kadar kolay olacaktır. Pratik ve uygulanabilir öneriler, öneriler bölümüne açıkça dahil edilmelidir.

#### Anahtar sorular ve kritik noktalar

Rapor, çok miktarda çalışmanın görünür sonucudur. Titizlikle planlanmalı ve geliştirilmelidir, fakat aynı zamanda "ticari" bir bakış açısı ile yapılmalıdır. Rapor "kolaylıkla sindirilebilir" olmalı ve okuyucu için cazip olmalıdır. Okuyucunun dikkatini çekmelidir.

Rapor bir tür bilgi yayma aracıdır

Tam bir çalışma yazın. Bu durumda rapor bölümünden farklı olarak detaylıca açıklamalıyız.

Daha kolay anlaşılması için ayrı özetler yazınız.

Paydaşlara ve bilgiyi yaymak istediklerinize sözel sunum yapınız.

Sonuçları yorumlayın

Sonuçların önemini değerlendirin

### İlham verici tecrübeler ve faydalı araçlar

SPSS İstatistik 17.0 Kısa Kılavuzu, çeşitli istatistik bileşenlerini öğrenmek için tasarlanmış bir dizi eğitim sunar. Bu kılavuz, verileriniz hakkında yararlı analizler yapabilmenizi sağlamak için tasarlanmış bir dizi eğitim sunar. Öğreticiler arasında sırayla çalışabilir veya ek bilgilere ihtiyaç duyduğunuz konulara dönebilirsiniz.

SPSS KISA KLAVUZ:

<https://www.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Classes/A%20SPSS%20Manuals/SPSS%20Statistics%20Brief%20Guide%202017.0.pdf>

Bir raporun özeti (**bkz araçseti**)

### ÖZEL RAPOR ÖRNEĞİ

Daha fazla bilgi için: <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2015/talent-shortage-2015#ten-years>

### BAŞKA RAPOR ÖRNEKLERİ

[https://www.dlsweb.rmit.edu.au/lisu/content/2\\_AssessmentTasks/assess\\_tuts/reports\\_L/report.pdf](https://www.dlsweb.rmit.edu.au/lisu/content/2_AssessmentTasks/assess_tuts/reports_L/report.pdf)

<http://www.who.int/responsiveness/KIS%20Report.pdf>

### Adım için sonuç ve çıktılar

Nihai rapor, verileri yorumlayabildiğimiz ve son olarak sonuçlarımızı bildirdiğimiz betimsel analiz ve değerlendirme ile oluşturulmuştur.

## KONTROL LİSTESİ

Mesleki Eğitim ve Öğretim için İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi (VET) gerçekleştirirken, aşağıdaki maddeleri dikkate aldığınızdan emin olun:

Consideration	E	H
Planlama ekibi oluşturduunuz mu? İhtiyaç analizinin amaçlarını netleştirdiniz mi? Bölgeyi belirlediniz mi? İhtiyaç analizi için metotleri kararlaştırdınız mı? Son teslim tarihlerini içeren zamanlama planladınız mı? Mali bedeli planladınız mı? Mevcut verileri kontrol ettiniz mi? Bölgede mevcut MEÖ teklifleri hakkında bir görüş var mı? Bölgenizdeki iş tekliflerini toplamak için güvenilir kaynaklar belirlediniz mi? Mevcut işlerde eğitim ihtiyaçlarınızı belirlediniz mi?  Anketi doğru bir şekilde uyguladınız mı? Araştırma için doğru uzmanı belirlediniz mi? Firmalara herhangi bir fuar verildi mi? Gerekirse, bölgesel hükümetinizden izin aldınız mı? Toplanan verileri analiz ettiniz mi? Araştırma raporu için sadece ilgili sonuçlar topladınız mı? Tam bir rapor yazdınız mı? Rapor sonuçlarının yayılma hedeflerini hazırladınız mı?		

## DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

Farklı uluslararası veritabanlarının araştırmalarından daha fazla araştırma fikri alınabilir:

- Mesleki eğitim geliştirme için Avrupa merkezi. <http://www.cedefop.europa.eu/>
- İngiltere İstihdam ve Beceri Komisyonu (UKCES)<http://excelsior.unioncamere.net>
- SPSS KISA BİR REHBER:  
<https://www.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Classes/A%20SPSS%20Manuals/SPSS%20Statistics%20Brief%20Guide%2017.0.pdf>

Kaynakça:

- *“Hand book of human performance technology” Shum Heum.*
- *“Determination of labour migration needs of third-country nationals in Spain”* 2015 Veneri, 1999; Shah and Burke, 2003; Cedefop, 2010
- *“¿Cómo se elabora un cuestionario?”* *Bulletí La Recerca.* ISSB: 1886-1946
- *“Sample research report”*. Learning skills Unit. RMIT University.
- *“Guidelines for an Employment and Labour Market Analysis”* (ELMA) BMZ Federal Ministry for Economic Cooperation and Development.
- *“Constructing effective Questionnaires”*. Sung Heum Lee.
- *“El cuestionario como instrumento de investigación / Evaluación”*. Tomás García Muñoz. Almendralejo, Marzo 2003
- *“The UK Commission’s Employer Skills Survey 2013: UK results”*. Windertotham M., Vivian D., Shury J. and Davies B. Genna Kik. Senior Research Manager. UK Commission for Employment and Skills.
- *“ISCED FIELD of education and training 2013”*. Manual to accompany the international standard Classification of Education 2011. ISCED 2013
- *“Determinación de las necesidades de mano de obra y de migración laboral de nacionales de terceros países en España”*. EMN Red Europea de Migración. Comisión Europea.
- *“A summary of student engagement results NSSE 2016 snapshot”*. NSSEville State University.

- *“Practical guide of data validation”*. EUROSTAT.
- *“Skill shortages and gaps in European enterprises. Striking a balance between vocational Education and training and the labour market”*. CEDEFOP