



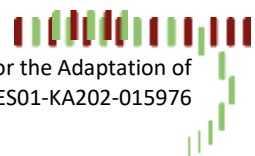
Mesleki Eğitim ve Öğretimde Uyum İçin Yakınlık Tepkilerini Geliştirme

2015-1-ES01-KA202-015976

Nasıl Rehberi 4: ETKİ DEĞERLENDİRMESİ

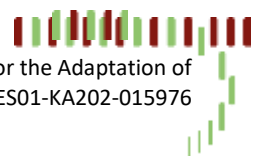


Koordinatör	Fondazione Giacomo Brodolini
Yazar	Giancarlo Dente, Antonio dell'Atti, Graziano Di Paola
Teslim tarihi	05 May 2017
Revizyon tarihi	
Sürüm	V5



İÇİNDEKİLER

<i>Giriş</i>	3
<i>Başlamadan önce</i>	5
<i>Sürece Genel Bakış</i>	9
<i>Açıklamalar</i>	10
<i>1. Adım: Bireyler üzerindeki etkiler</i>	10
<i>2. Adım: firmalar üzerindeki etkiler</i>	16
<i>3. Adım: yerel ortaklıklar üzerindeki etkiler</i>	19
<i>4. Adım: bölge üzerindeki etkileri</i>	21
<i>Kontrol listesi</i>	24
<i>Daha fazla bilgi için</i>	26



GİRİŞ

Bu "Nasıl Yapılır Kılavuz", 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 geliştirilmiştir

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 yoksunlukları 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) işgücü piyasasının önemini sağlamanın büyük bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır.

Proje ortakları, yerel acentelere, MEÖ teklifinin gerçek ihtiyaçlara adaptasyonunda aktif olarak yer almak için gerekli araçları 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 bir eylem planıdır. Buna göre, bu amaçla, Model 4 bölüm halinde yapılandırılmıştır:

A. Dört (4) tane "Nasıl Yapılır" Kılavuzları. 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 almalarını 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.

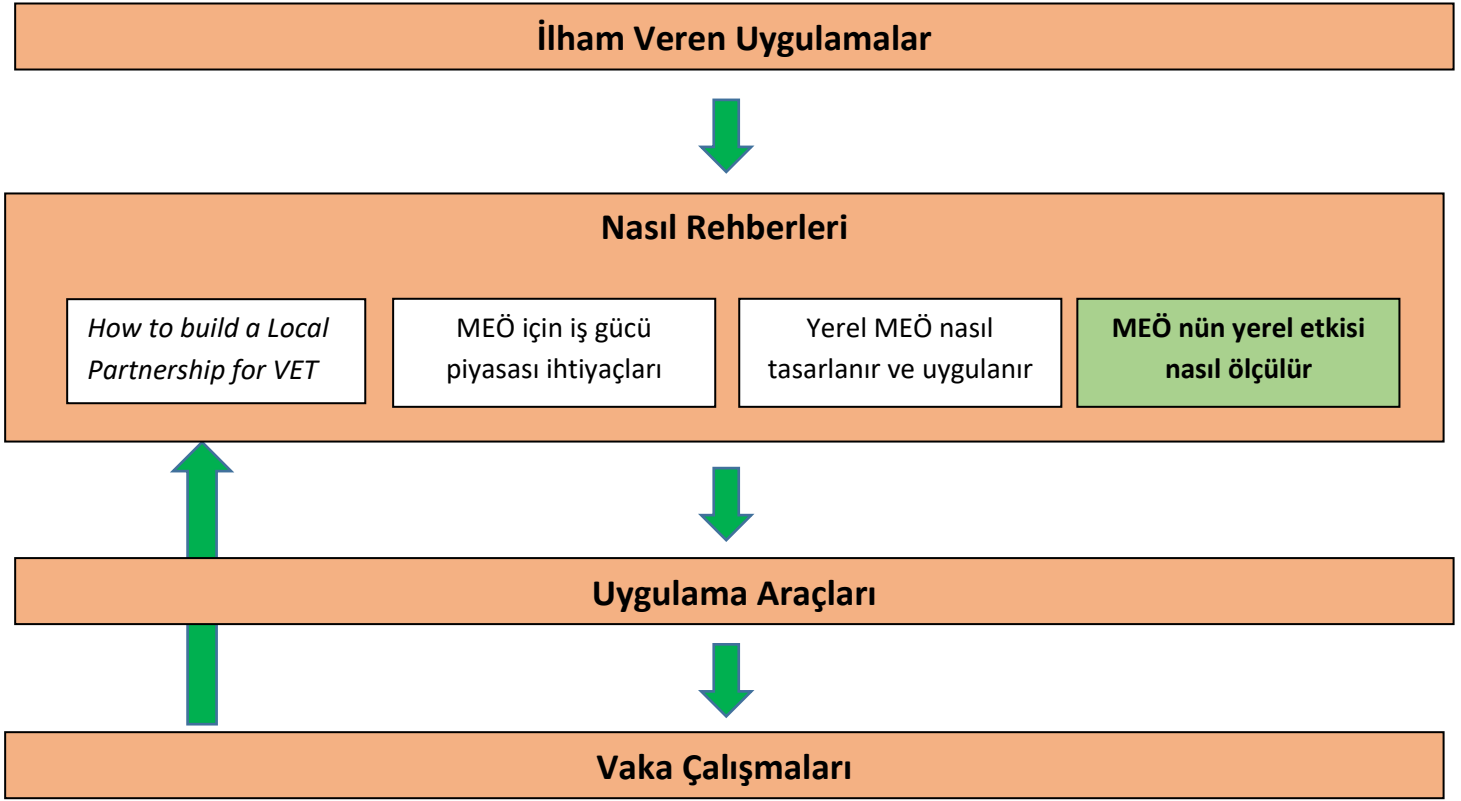
D) MEÖ'in yerel etkisini nasıl değerlendirebilirim.

B. Rehberlerde önerilen araç ve metodolojiler hakkında bilgi kaynakları sağlayan ve daha fazla bilgi sağlayan, okuyucuların kullanabileceği bir Uygulama Araç Seti.

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

D. Birkaç Avrupa ülkesinde gerçekleştirilen tecrübelerden esinlenilerek, ortaklar tarafından toplanan bilgiler analiz edilerek Müdahale Modeli oluşturma sürecinde yararlı bilgiler sağlanmıştır.

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



Bu diyagramda, okumaya devam etmek için nasıl Rehberlik Yeşil olarak vurgulanmıştır. Takip eden sayfalarda, bu Kılavuz, Mesleki Eğitim ve Eğitim alanındaki yerel temsilcilerin, eğitim faaliyetlerini, eğitim sırasında edinilen memnuniyet, öğrenme ve beceri ve davranışlar açısından değerlendirmesine yardımcı olacak araçlar, yöntemler ve ipuçları sağlayacaktır.

BAŞLAMADAN ÖNCE

Mesleki Eğitim ve Öğretim (VET) ve Sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim (C-VET) programının temel amacı, bilgiyi arttırmak ve işçilerin piyasada kullanabilecekleri yeteneklerini geliştirmektir. Bu amaca ulaşmak için, hedeflerin ne ölçüde yerine getirildiğini belirlemek için program faaliyetlerinin etkisinin belirlenmesi esastır. Bu nedenle, mesleki eğitim programları, program revizyonu ve ortaklık etkinliğini geliştirme için geçerli, yararlı ve güvenilir bilgi veren değerlendirme süreçlerini sürdürmelidir.

Etkinin değerlendirilmesi, deneysel yönetim yaklaşımı olarak da bilinen bir öğrenme-öğretme yaklaşımının bir parçasıdır. Yerel ortaklıkların öğrenme odaklı bir yönetim sistemidir, bu nedenle, uygulama ve hedeflerini karşılaştırmalı uygulama deneyimi ışığında uyarlayabildikleri anlamına gelir. Değerlendirme sürecinin çıktısı, MEÖ planlarını ve uygulamalarını geliştirirken uyumluluğunu ve hem olumlu hem de olumsuz öğrenme olanaklarını belirlemek için kullanılır. Öğrenmeyi teşvik etmek için, değerlendirme faaliyetinin tüm sistemle bütünleştirilmesi gerekir.

Değerlendirme faaliyeti bir öğrenme sürecidir; değerlendirme kriterleri , uygulama tecrübeleri ışığında yeniden düzenlenebilir. Ayrıca eğitimle ilgilenen tüm tarafların katılımı, katılımcılar dahil, başarılı etkilerin değerlendirilmesi için esastır. Tüm paydaşların bakış açısını temsil edebilecek tutarlı metodolojik çerçevelerin oluşturulması için değerlendirme aşamasında da katılımcı yaklaşımların benimsenmesini şiddetle tavsiye ederiz.

Herhangi bir proje veya programın değerlendirmesini düşündüğünüzde, aşağıdakiler gibi bir dizi kilit kavramın belirtilmesi gerekir:

- Değerlendirmenin yapıldığı an;
- Değerlendirmede cevaplaması beklenen sorular;
- Değerlendirmeyi yönlendiren kriterler ve boyutlar.

İlk anahtar kavram, zamanlamayla ilgilidir, bu da zamanlamayı değerlendirirken çoğunlukla hafife alınmış bir faaliyetdir. Üç çeşit değerlendirmeyi düşünebilirsiniz:

Önceden değerlendirme: Planlama aşamasında gerçekleşir ve ihtiyaç ya da talebe bağlı olarak bunun uygunluğunu ve kalitesini değerlendirir.

Ara değerlendirme: Uygulama sırasında yapılır ve amacı; amaçları gerçekleştirmek için değişiklikler ve gelişmeler yapmaktır.

Son Değerlendirme: Eğitim eylemini bitirdikten bir süre sonra yapılır ve önerilen hedeflerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmeyi amaçlar. Bu kılavuzda, proje kapsamı, müdahalenin politika düzeylerini dışladığından ve sonuç odaklı bir yaklaşıma odaklandığından, son değerlendirmeye odaklanmaktadır.

Bu ikinci durumda, değerlendirme müdahaleden hemen sonra yapılmamalıdır, çünkü etkilerin doğrulanabilir olması için biraz zaman gerekir. Bilgi, diğer değişkenler tarafından kirletilebileceğinden müdahaleden sonra çok uzun bir süre yürütülmemelidir ve ortaya çıkabilecek herhangi bir sonuç ve

öneriniz karar vermede çok geç olabilir. Etki değerlendirmeleri, müdahaleden sonra altı ila oniki ay sonra, istihdam edilebilirliği ölçen değerlendirmelerde yapılır; ancak yeni bilgiler bir süre sonra (örneğin iki yıl) toplanabilir veya hatta panel metodolojisi ile yıllık bazda toplanabilir. İstihdam koşullarının zaman içinde nasıl geliştiği, işletmeler tarafından yönetilenler gibi daha kısa müdahaleler, etkileri değerlendirmek için daha kısa zaman aralıkları (hatta birkaç hafta veya bir ay kadar kısa) gerektirebilir.

Etki değerlendirme, programlama sürecini desteklemek için cevaplar, müdahaleleri ayarlamak, genişletmek, azaltmak veya değiştirmek için yardımcı olur. Şunları yapmak için faydalıdır:

- Bir eğitim gerçekten beceri talebine tepki olup olmadığını kontrol etmek;
- Beceri geliştirme için daha iyi sistemler oluşturulmasına katkıda bulunmak;
- Daha tutarlı beceri geliştirme müdahalelerinin tanımını destekleyen daha geniş ve kalıcı bir bilgi sistemi oluşturmak.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim programlarının yönetimini geliştirmek ve organizasyonel öğrenme süreçlerini uygulamak.
- Program ve paydaşlar arasında geliştirilen çeşitli etkinlikler hakkında bilgi yaymak.
- İlgili tüm tarafların daha iyi bir yönetim ve anlayışı için cesaretlendirmek
- Bölgenin aktif nüfusunun istihdam edilebilirliğini ve istihdam oranlarını iyileştirmek
- Bir beceri geliştirme programı işletmenin sonuçlarını iyileştirmek için hangi ölçüde yardımcı olduğunu ortaya çıkarmak
- Kuruluşlar arasında bir ömür boyu öğrenme ve beceri geliştirme kültürü oluşturmak

Bu nedenle, değerlendirme egzersizinin amaçlarını (sorularını) açıkça tanımlamak ve hangi boyutların araştırılacağını açıkça belirlemek son derece önemlidir. Metodolojilerin seçimi, yukarıdaki açıklama ile bağlantılıdır.

Değerlendirme metodolojileri nicel ve nitel olabilir. Niteliksel ve niceliksel değerlendirme stratejilerinin dahil edilmesi önerilir. Karışık bir yaklaşım, paydaşların görüş ve deneyimlerine dayanan öncelikleri ve zorlukları belirleme imkânlarını arttırmaktadır. Nitel stratejiler, kantitatif perspektiflerle erişilmesi güç olan görüşleri, temsil ve davranışları toplamak için daha esnek ve odaklanmış yöntemlerin kullanılmasını içerir.

Niceliksel, deneysel olmayabilir. Deneysel yöntemler, katılımcı grubu ve kontrol grubunu oluşturmak için "deney türü" koşullardan yararlanmaktadır. Etki, kontrol grubuyla karşılaştırıldığında katılımcı grubunda kaydedilen değişikliklere dayanarak belirlenir.

Bu yaklaşım, eğitim etkinliği ile katılımcıların değişiklikleri arasındaki nedensellik ve etki (nedensel) ilişkiyi belirlemek için istatistiksel karşılaştırma tekniklerini kullanmaktadır. Önemli bir özellik, katılımcıların katılımcı olmayan kişileri karşılaştırarak ölçülmesidir. Bir karşı-sonuç analizi, analiz

yapmanın en bilinen ve basit yollarından biridir. Bu metodoloji, bireylerin etkisini değerlendirmek için en etkili olarak önerdiğimiz yöntemdir; Bu Kılavuzun 1. Adımında açıklanmaktadır.

Deney dışı tasarım, kontrol gruplarını içermez, yalnızca projeye gerçekten katılanlardır. Eğitimlere katıldıktan sonra katılımcıların çalışma koşullarına ilişkin anketler bu tasarımın konusudur.

Her iki durumda da, analiz altındaki grubun temsiliyetini sağlamak için örnekleme yöntemleri gereklidir. Örnekleme, katılımcı grubunun tamamını sadakatle temsil eden bir alt grup seçilmesi prosedürüdür. Bir örneğin boyutunu ve özelliklerini tahmin etmek için istatistiksel teknikler vardır; Altın kural, her program katılımcısının örnek için seçilme şansına sahip olmasıdır.

Nitel metodolojiler, sayısal olmayan veri bilgi kaynakları içerir. Ölçmekle kalmaz, faktör ve süreçler arasındaki ilişkileri, aktörlerin algı ve beklentilerini ve sonuçların açıklanışını anlamaya çalışırlar. Bu tür değerlendirmelerde sorulan tipik soruların bazıları şunlardır:

- Programın etkileri nelerdi?
- Bu etkiler faydalancılar için ne anlama gelmektedir?
- Bu etkileri hangi mekanizmalar oluşturdu?
- Bu etkilerin yarattığı bağlam veya ortam nedir?

Nitel yöntemler, doğrudan gözlem, mülakat, belge incelemesi veya bunların birleşimi yoluyla, geniş bir kapsama alanı veya örnekleme teknikleri kullanılarak, proje veya eğitim faaliyetinin yapıldığı yerde elde edilir. Durum incelemeleri, bağlam analizi, odak grupları, röportajlar gibi teknikleri içerir.

Durum analizi, en yaygın olarak kullanılan nitel yöntemlerden biridir. Durum çalışmasının amacı, programın yararlanıcıları üzerindeki ihtiyaçlarını dikkate alarak, bu ihtiyaçların etkinlikle ne ölçüde yerine getirildiğini analiz etmektir. Bu amaçla bir durum çalışması, mevcut belgelerin gözlemlenmesi ve analizi ile katılımcılara ve işverenlere yapılan röportajlar gibi çok sayıda veri toplama tekniğini kullanmaktadır.

Kullanılan bir diğer teknik ise, çoğunlukla, hangi önemli değişimlerin olduğunu algılamak ve bu değişimleri açıklayıp değerlendirebilmek için odak gruplarıdır. Odak gruplarında kilit katılımcılar, önceki değerlendirmelerde toplanan verileri ve değişiklikleri analiz etmeye katılmaya davet edilir. Etkilerin çeşitli boyutlarını keşfetmek ya da diğer metodolojilerden kaynaklanan değerlendirme sonuçlarını yorumlamak ve daha fazla derinlik sağlamak için iyi bir metodolojidir.

Bu Kılavuzun amacı için, analizleri iş piyasa faaliyetleri ve sınıfları takip eden insanların performansları üzerindeki etkileri ile sınırlamayacağız, çünkü bu şekilde araştırmamızı çok fazla daraltmış oluruz. Amacımız, yerel ekosistemde MEÖ programıyla yapılan farkı anlamak ve müdahalenin ürettiği sonucu, müdahalenin olmaması durumunda muhtemelen olanlarla karşılaştırmaktır.

Etki değerlendirmesi, tasarım aşamasında olduğu zaman, eğitim m¼dahalesinin başından itibaren planlanmalıdır. Ön koşul, bir programlamanın anlaşılması ve açık bir şekilde tanımlanması ve hedeflerin hiyerarşik olarak genel, anında, spesifik hedefler olarak sınıflandırıldığı mantıksal çerçeve tanımıdır. Kılavuzun sonunda, iyi bir değerlendirme için önkoşul setini kontrol etmek için bir kontrol listesi bulacaksınız.

Planlama aşamasında, değerlendirmenin farklı aşamalarını açıkça belirleyen bir tasarım yapmanız ve gerçekleştirilecek faaliyetleri, bu faaliyetlerin her biri için bir takvimi, gerekli kaynakları ve uygulama b¼tesini belirtmeniz gerekir. Etki analizinin, diğer faaliyetler gibi kaynaklara ihtiyaç duyan bir faaliyet olduğunu unutmayın.

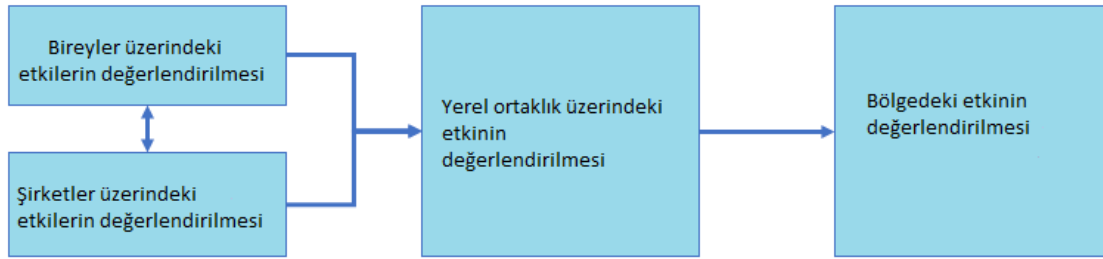
B¼t¼n d¼ř¼n¼yoruz, bir metodoloji ne kadar karmaşık olursa, o kadar maliyetli olur ve etki değerlendirmesi yapılabilirliğini tehlikeye atma şansınız o kadar y¼ksek olursa, m¼mk¼n olan en basit tasarımı kullanmanızı öneririz. Bir seçenek, kullanılabilir kaynaklara dayanarak, dahili ve harici bir değerlendirme arasında karar vermek ve bu kaynakların bulunabilirliğinin kaçınılmaz bir şartlandırma fakt¼r¼ olması nedeniyle, etki değerlendirmesi için finansal kaynakların tasarım aşamasında belirlenmesi önemlidir.

SÜRECE GENEL BİR BAKIŞ

Etki analizi yapmak için gerçekleştirilecek işlemin açıklaması aşağıdaki dört aşamadan oluşur:

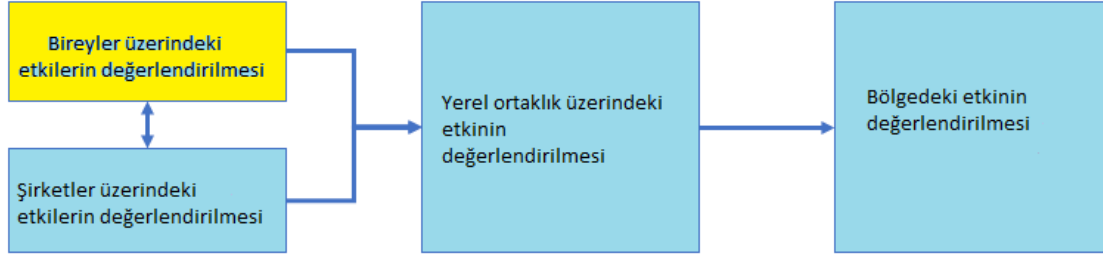
1. Bireyler üzerindeki etkinin değerlendirilmesi
2. Şirketler üzerindeki etkilerin değerlendirilmesi
3. Yerel ortaklık üzerindeki etkinin değerlendirilmesi
4. Bölgedeki etkinin değerlendirilmesi

Etki değerlendirmesinin dört seviyeyi içermesi gerektiğine inanıyoruz, ancak yine de zamanlama ve bütçe kısıtlamaları konularına da odaklanılması önerilebilir. Kısıtlamaların olması halinde, Mesleki Eğitim ve Öğretim'in birincil hedefi, yani katılımcıların istihdam edilebilirliği ve istihdamı hakkında geribildirim almak için 1. adımı öncelikle öneriyoruz. Diğer bir deyişle, bireyler üzerindeki etkiler tüm etki değerlendirme tasarımının temel taşı temsil eder.



AÇIKLAMALAR

ADIM 1. Bireylere etkiler



Tanım

Eğitim alan insanlar, daha iyi çalışma ve ödeme koşullarına, daha yüksek bir istihdam edilebilirliğe ve daha iyi bir yaşam kalitesine erişebilirler. Niteliklerin ve yeterliklerin geliştirilmesi, teknolojiye ve işin organizasyonundaki değişikliklere uyum yeteneklerini garanti etmelidir. Ayrıca, CEDEFOP tarafından yapılan son araştırmalar, mesleki eğitimin kişinin ailesi ve toplumu ile olan ilişkisine katkıda bulunarak güven ve benlik saygısı oluşturabileceğini kanıtlamıştır.

Eğitimin bireyler üzerindeki etkisini değerlendirirken, aşağıdaki özellikler ve değerlendirme soruları dikkate alınacaktır:

- Beceri ve yeterliliklere etkisi: stajyerler becerilerini geliştirdiler mi? Yeni işlerini nasıl yapacaklarını biliyorlar mı ?;
- Diğer kişilerle olan ilişkiler: eğitici ve rehberlerden yeni bilgiler edindiniz mi ? Evet ise, nelerdir (hafif beceriler)? Diğer stajyerlerle olan ilişkileriniz benlik saygısı ve özgüven kazandırdı mı?
- Başarının tanınması: nitelik kazandırmaya yönelik bir eğitim mi? Veya edinilen bilgi ve becerilerin herhangi bir şekilde uyarlanması için mi?
- Yeni iş bulma veya daha iyi bir iş bulma ihtimali : iş bulmak için eğitim yararlı oldu mu? İşyerinde talep edilen yeterlilikler geliştirildi mi? Çalışma koşulları iyileştirildi mi? Yeni edinilen yeterliliklerin sonucu olarak gelirinüz düzeldi mi? İstihdam edilebilirliğiniz arttırıldı mı?

Mesleki Eğitim ve Öğretim programının ana özelliği, öğrenme içeriğinin bireylerin yetenek ve becerilerine nasıl etki ettiğini anlatmaktır. Burada, mesleki eğitimde edindiğimiz becerilerin, bilginin ve yetkinliklerin ekonomik ve ekonomik olmayan sonuçlara adapte edilemeyeceğine odaklanmaktayız, çoğu programın ve IVET'nin de sadece aidiyetle ilgili olmayan bir takım becerileri olduğunu düşünseniz bile, mesleğin sadece teknik yönü üzerine değil, aynı zamanda günlük faaliyetler için daha genel ve yararlı olan diğer beceriler hakkında da bilgi vermektedir.

Bir başka özellik ise hem öğrenenler arasında hem de öğrenciler ile öğretmenler, rehberler, ustalar ve işverenler arasında sosyal ilişkilerin oluşturulması ve özellikle dezavantajlı gruplar için istihdam edilebilirliğin etkisine daha az önem verilmemesi bakımından faydalı olması, tutum ve davranışların sosyalleşme yoluyla iyileştirilmesidir. Öğrenciler ve rehberler arasındaki ilişkiler önemlidir: okullarda iş eğitim ortaklıkları aracılığıyla endüstriyel rehberlik; Etnik azınlıklardan gençleri desteklemeyi amaçlayan topluluk danışmanlığı; ya da sosyal dışlanma sorunlarına cevap veren müdahale olarak danışmanlık, öğrencilerin hafif becerilerin kazanılması yoluyla istihdam edilebilirliğini arttırmak için hayati öneme sahiptir.

Birkaç Avrupa ülkesinde mesleki niteliklerin akademik niteliklerden en iyi ikinci olarak algılanması eğilimi olsa da Mesleki Eğitim ve Öğretimin çekiciliği, niteliğin tanınmasıyla da ilişkilidir ve bu da niteliğin işgücü piyasasında bir kol olması demektir.

Aşağıdaki paragraflarda, MEÖ değerlendirmesini bireyler için nasıl kuracağımızı açıklayacağız.

Deney grubunun kurulması

İlk ve en kritik görev, deney ve kontrol grubunu tasarlamaktır. Eğitim programının tanıtımı yapıldıktan sonra, başvuruların sayısı, makul önermelerden başlayacak kadar geniş olmalıdır. Kayıt için son tarih kapandığında, iki grubun seçimi başlamalıdır. İki grubun üyeleri, seçim sürecinde yer almayı bilmeli, programın etkisini ölçmek için ileride mesleki durumlarının hızlı bir şekilde kontrol edilmesini sağlamalıdır. Bu aşamada, belki de sezgisel olarak bu sefer, amaç, programa katılmak için en uygun profilleri seçmek yerine, bileşenleri yeterince benzer olan iki grup oluşturmaktır. Etki değerlendirmesinin amacı, zayıf noktaları bulmak ve düzeltmek için bütün eğitimin yararlı olup olmadığını anlamaktır. Ayrıca, iyileştirilmek istenen grup, iyileştirilen gruba göre daha başarılı sonuçlar elde edemezse, eğitimin etkisi şüphelidir ve önemli iyileştirmeler yapılmalıdır ya da proje tasarımı sıfırdan başlanmalıdır.

İki grubun oluşturulması ve izlenmesine ilişkin göstergeler, eğitime katılanlar ve eğitime katılmayanları hem niceliksel hem niteliksel olarak izlemektir. Bu seçimin arkasındaki mantık, değerlendirmeyi olabildiğince seslendirme arayışıdır ve değerlendirmeyi yalnızca bir gösterge ile sınırlamak, sürecin kısmi bir görüntüsünü verir. Gösterge listesini en bilindik olanlarla sınırlayacağız ancak bu kısmi liste, program yönetim kurulunun ve değerlendirme ekibinin takdirine bağlı olarak muhtemelen program için daha özel olanlar ile tamamlanmalıdır.

Bununla birlikte, değerlendirme görevlisi, değerlendirme formunun kapsamlılığı ile her iki gruba ait kişilerin cevap verme durumu arasında bir denklik olması gerektiğinin farkında olmalıdır: değerlendirme ne kadar uzun sürerse, süreçten kopmalar daha fazla olacaktır.

Niceliksel göstergelerden başlayarak, örnekleme yapılan gruplar aşağıdakileri dikkate almalıdır:

- Aktivite oranı: Hem istihdam edilen hem de işsiz olan her iki grubun da yerel işgücü piyasasında işgücü arzını oluşturan yüzdesi. Bu gösterge, katılımcıların çalışma koşullarına bakılmaksızın, programın başlangıcından önce verilerin toplanmaya başlamasına ilişkin isteklilik üzerindeki etkisini dikkate alır;

- İstihdam oranı: benzer şekilde, istihdam oranı, başvuruların çalışma koşullarını da hesaba katmalıdır, böylece kurslara katılmak isteyen kişilerin sadece iş piyasasına giren eski öğrenciler, işsizler ve profesyoneller olup olmadıklarını kontrol etmelidirler.
- Meslek grubunu ve / veya sektörünü değiştirmek isteyip istemediklerini görmek için çalışma sektörü (profesyoneller durumunda) veya çalışma alanı (öğrencilerin olması halinde).

Nitel göstergelere gelince, konuyla en ilgili olanlar şunlardır:

- Katılımcıların belgelendirilmemiş olmakla birlikte sahip olduklarını iddia ettiği becerileri de içeren projeye kayıt dışı becerileri;
- Programa girme motivasyonu;
- Mesleki Eğitim ve Öğretim programına katılımı bu programın amaçlarının bilinmesinin önemi
- Mesleki Eğitim ve Öğretim programının algılanan değeri ve fırsatları.

Her iki gösterge seti de genellikle kapalı ve açık sorular içeren anketler kullanılarak ölçülür ancak bir görüşme evresi öngörülüyorsa, mevcut bilgi, başvuru sahiplerini eğitim kursuna seçmekten sorumlu komite tarafından doldurulmalıdır. Bu, özellikle nitel göstergeler için geçerlidir.

Öğrenme ve beceri üzerindeki etkisini analiz etme

İkinci görev eğitim sonucunda öğrenme çıktısını değerlendirmektir. Öğrenimin değerlendirilmesi, eğitim faaliyetinin, stajyerlerinin yetkinliklerini nasıl geliştirdiği bakımından etkinliğini değerlendirmeye çalışır. Değerlendirme, örneğin, anket formları, nihai testler, performans gözlemi, delil portföyü veya değerlendirilecek yetkinlik türü için diğer uygun yöntemleri kullanarak öğrenmeyi değerlendirme araçlarını kullanarak gerçekleştirilir.

Değerlendirmek, katılımcılar tarafından ne tür bir bilgi edinildiğini ve hangi yeni becerilerin geliştirildiğini ölçmek demektir. Diğer metodolojiler ve göstergeler oldukça karmaşık olduğu için kendi değerlendirmelerini yapabilecekleri bir değerlendirme öneririz. Öğrenme için iyi elemanlar, genellikle kamu istihdam hizmetleri, sosyal ortaklar ajansları veya eğitim merkezleri tarafından etkinleştirilen nitelik belgeleri veya geçerlilik prosedürleri gibi beceri tanıma planlarıdır.

Eğitim oturumu planlandığında, belirli öğrenme hedeflerinin bir listesi belirlenmiştir: bunlar ölçümünüzün başlangıç noktası olmalıdır. Bu hedeflere bağlı olarak ve bilgi, beceri veya tutum değişiklikleriyle ilgilenip ilgilenmediğinize bağlı olarak öğrenmeyi çeşitli şekillerde ölçebileceğinizi unutmayın.

Eğitim öncesi ve sonrası testler, muhtemelen isimsiz olarak, her katılımcı tarafından tamamlanmalıdır. Bu durumda, katılımcıların cevaplarını çarpıtma imkânı az olduğundan anonimlik zorunlu değildir. Ön değerlendirme, eğitimin ilk aşamasında yapılır. Tasarımı kısmen değerlendirir ve özellikle stajyer bakış açısından kullanılan süreç ve kaynakları inceler.

Son değerlendirme, eğitim alanların eğitimde nasıl tepki vereceğini inceler: içeriğin ilgi düzeyini, öğretmenlerin performansını, organizasyonunu, metodolojisini, hedeflerin başarılmasını ve eğitim

müdahalesinin diğer genel yönlerini nasıl değerlendirdiklerini ele alır. Genellikle, eğitim faaliyeti ;tamamlandıktan sonra stajyerlerin doldurduğu anketlerin kullanılmasını içerir. Çalışma grupları ya da derinlemesine mülakatlar gibi diğer teknikler de kullanılmaktadır. Pek çok eğitim kurumunda memnuniyet anketlerinin kullanılması yaygın bir uygulamadır.

Istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini incelemek

Stajyerlerinin istihdam edilebilirliği üzerindeki etkileri önceki faaliyete aittir, bu nedenle, programı değerlendirmek için birkaç tarih ve iki grup üzerindeki etkilerini belirlemek dışında eğitim sırasında yapmanız gereken bir şey yoktur. Eğitimin kısa ve orta vadeli etkilerini analiz edebilmek için anketin birkaç kez tekrarlanması gerektiğinden, kontrolleri 6 ay, 1 yıl, 3 yıl sonra ayarlamanızı öneririz.

Kontrol, kontrol grubunun ayarında kullanılan tüm göstergeler üzerinde yapılmalı ve ilgili olabilecek yeni göstergeler eklenmelidir. Bazılarının değiştirilmesi gerektiğini fark etmek önemlidir. Örneğin, programa girme motivasyonu eğitimi üstlenmek için uygun olup olmadığını açıklayan kişisel bir yorumda değiştirilmelidir (başka bir sektörde başka bir pozisyon bulmaları durumunda, kontrol grubu için bir soru haline gelebilir).

Uygulama yapılan grup, eğitim sırasında öğrendiklerini anlamayı amaçlayan ek sorulara sahip olacaktır. Bu, projemizin en büyük bölümü; standart değerlendirme kısmı olup, bizim durumumuzda, karşı-öngörülen analizin izin verdiği daha geniş çerçevede analiz edilmek zorundadır.

Uygulama yapılan gruba yönelik ilave sorular, aşağıdaki temalar hakkında daha derin bir anlayış üzerine kuruludur:

- a) eğitimi süresince dikkat ve ilgiyi yüksek tutmak etkisi;
- b) egzersizlerin geçerliliği;
- c) Akış kolaylığı (ders çevrimiçi olduğu takdirde); ve
- d) İş arama durumunda veya varolan işlerinde öğrendiklerini uygulama imkanı.

B ve D soruları, programın izleyen yıllardaki anketlerinde tekrarlanacaktır.

Anahtar sorular ve kritik noktalar

Kontrol grubunun belirlenmesinde ise:

- Seçim süreci, etki değerlendirmesinin ihtiyaçlarını hesaba katmalıdır. Değerlendiricinin başlangıcından itibaren süreç içinde bir söz hakkı olmalıdır;
- Seçim işlemi sırasında, daha sonradan toplanması ve düzenli olarak kontrol edilmesi gereken temel göstergeler üzerine bir anket yapılmalıdır;
- Bunların nicel ve nitel olması gerekir (eğitim sürecine katılma kararını veren sebepleri dikkate alarak);
- İki grup (iyileştirilen ve kontrol grubu) için seçilen profillerin temel özellikleri mümkün olduğunca benzer olmalıdır;
- Gruplardaki daha fazla sayıda insan, değerlendirmenin istatistiksel sağlamlığını artırır;
- Her iki grubun da kaybı yıpranma yaratır ve en aza indirmek anahtardır;

- Canlı röportajlar ankete katılan kişilerin en çok katılımının sağlandığı uygulamalardır; bunları telefon görüşmeleri ve yazılı anketler izler;
- Katılımcıların geri bildirimleri, eğitim kalitesini organizasyon ve içerik anlamında izlemek ve geliştirmek için gerekli ve acil bir rol oynamaktadır;
- Sağlanan geribildirim araçlarının doldurulmasının uzun zaman gerektirmemesi ve tamamlanmasının zorunlu olması çok önemlidir. Bu, ölçümleri tutarsızlığa götürme riskini en aza indirecektir;
- Verileri eğitim sağlayıcının kabul edilebilir performans standartlarıyla karşılaştırabilmek için bazı kıyaslama değerlerine sahip olmak ideal olacaktır;
- Bir öneri olarak, genellikle bu değerlendirmeler, basit sayıları, sıralı değerleri (negatif, yetersiz, yeterli, iyi, mükemmel) veya reaksiyon skalaları ile ifade edilir. Bunlar ölçmek için en basit yollardır;

Öğrenme ve beceri değerlendirmesi konusunda

- Değerlendiricinin hem iyileştirilen grup hem de kontrol grubu ile temas halinde olması ve istikrarlı bir figür olması önerilir: bu durum halkla olan bağın anahtarıdır;
- Değerlendirme, eğiticiler tarafsız ve bağımsız olmalıdır: Değerlendiriciler için yalnızca ilgili paydaşlar programın temel grubundaki kişilerdir;
- Değerlendirici, saf gerçeklerle bir rapor hazırlamalı ve programın güçlü ve zayıf yanlarını bildirmelidir;
- Olası öneriler farklı bir bölümde tutulmalıdır;
- Değerlendirme programı, programın tasarımını etkileyen sorunları, öğretmenlerin kalitesi / pratik deneyimi etrafında dönen sorunlardan ayırmaya çalışmalıdır.

İstihdam edilebilirlik olarak;

- Mesleki eğitim ve istihdam durumunda meslek edinme, kariyer ya da işe yeniden yerleştirme gibi birçok dış etkenlere maruz kalmaktadır. Kısa, orta ve uzun vadede ölçülürken, bireysel ve kişisel hedefleriniz, aile koşullarınız, eğitimle bağlantılı olmayan iş tekliflerine maruz kalma gibi faktörleri de dikkate almanız gerekir.
- İstihdam durumundaki değişim, işin türü dikkate alınarak değerlendirilmelidir: sözleşme, süre, kısmi veya tam zamanlı, değerlendirme sonucuna farklı bir değer veren boyutlardır
- Mesleki Eğitim ve Öğretimin doğrudan ve dolaylı olarak, her şeyden önce eğitim değerlendirmelerinin biçimsel sonuçlarında kaydedilmeyen kişisel tutum ve hafif becerilere sahip olduğu için değerlendirmedir, bireyler üzerindeki bu tür etkileri hesaba katacaktır çünkü bunlar güçlü faktörlerdir Birçok araştırma bulgusuna göre istihdam edilebilirliktir.

İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

Aşağıda, eğitim katılımcılarıyla yapılan niteliksel araştırmada gerekli olan ölçüm teknik ve araçlarının güncellenmiş bir koleksiyonu bulunmaktadır:

- Değerlendirme Ölçeği
- Öğretmen tarafından gözlem için günlükler ve kontrol listesi (yürütülen)

- Anketler (önce, sırasında, sonra)
- "Değerlendirme Günleri", stajyerlerle birlikte uygulanmalıdır (eski yazı); Bir değerlendirme gününün biçimi şirketten şirkete farklılık gösterebilir. Aşağıdaki türden mülakatlardan bir veya daha fazlasını içerebilir: grup, panel ve bireysel mülakatlar. Veya çeşitli testleri ve grup egzersizlerini tamamlamak gerekebilir. Stajyerlere kısa bir sunum yapmaları veya belki de tam bir yazılı alıştırma vermeleri istenebilir: bir tepside egzersiz veya bir 'vaka çalışması'.
- Stajyerlerin eğitimle ilgili "değerlendirme beklentileri" (önce, sonra)

Adım için sonuçlar ve çıktılar

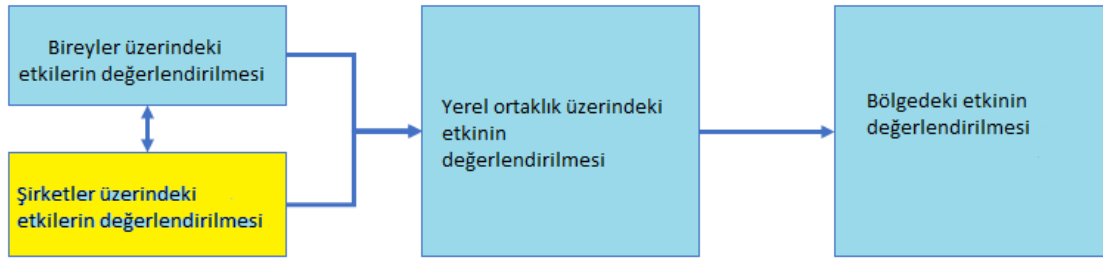
Deney grubunu oluşturmak için ;

- İlk olarak tüm katılımcıların özelliklerinin değerlendirilmesi
- Mümkün olduğunca benzer iki grup, birisi iyileştirilen grup, diğeri kontrol grubu
- Hem nitel hem de nicel geri dönüş ölçümü için tam donanımlı bir liste
- Değerlendirme etkinliğinin ve raporlamanın zaman çizelgesi
- Katılımcıların tutumlarını değerlendirmek için araçlar
- Katılımcıların ön koşullarını değerlendirmek için araçlar

Öğrenme ve beceri üzerindeki etkileri değerlendirmede ;

- Gerçek öğrenmeyi değerlendiren araçlar
- Toplanan tüm bilgilerin bulunduğu bölümlere ayrılmış bir rapor,
- İyileştirilen grup ile kontrol grubu arasında sabit kıyaslama;
- İyileştirilen grup ilr yapılan görüşmeler yoluyla toplanan bilgilere dayanarak, eğitimde yürütmeye odaklanan bir bölüm;
- İsteğe bağlı: gelecek için öneriler.

ADIM 2: Firmalar üzerindeki etki



Tanım

Program etki değerlendirmesinin ikinci adımında, eğitim programına katılan şirketler ve / veya stajyerlerinin istihdam edilmesi üzerine etkileri ele alınmaktadır. Katılımcıların etki değerlendirmesi ile karşılaştırıldığında, onlardan elde edebileceği bilgi miktarı daha sınırlıdır ve şirket yöneticileri veya İK personeli tarafından yapılan öz değerlendirmeye daha fazla güvenmek zorundadır.

Göstergelerin iki klasik örneği, yeni işe alınmış personelle karşılaştırıldığında, mesleki eğitim ve öğretim programının eski öğrencilerinin üretkenliği ve çıktılarıdır. Şirketler bu iki göstereyi doğru bir şekilde izlemeleri mümkün olabilir, ancak çoğunlukla denetim görevlilerinin görüşüne dayanarak tanımlarlar.

Bu tesislerde dahi olsa, şirketlerin geri bildirimleri etki değerlendirmelerinde gözden kaçırılmamalıdır. Bazı değerlendirmeler, bir taraftan programın katılımcıları üzerindeki etkisini şart koşar, ancak bu yaklaşım değiştirilmelidir. Nitekim Mesleki Eğitim ve Öğrenim programları, yerel şirketlerin (özellikle programa katılanların) ihtiyaçlarını hedef almalı ve geribildirimleri, mümkün olan en kısa sürede ihtiyaç duyulan kişilere özel olarak hazırlanmış bir eğitim sağlamak için dikkate alınmalıdır.

İdeal olarak, program yönetim kurulunda şirketlerin ve KOBİ üyelerinin bulunması şiddetle tavsiye edilir; böylece program tasarımında söz sahibi olabilirler ve gelecekteki yayınlar için Mesleki Eğitim ve Öğretim programının nasıl değiştirileceği konusundaki tartışmaları doğrudan iletebilirler. Bu, özellikle aşağıdakilerle ilgili yararlıdır:

- Olası organizasyonel gelişmeler;
- Program süresince ele alınacak yeni konular;
- Sonuçların tatminkâr olmadığı hallerde eğitimcilerin görev değişikliği.

Topluluğun ihtiyaçlarını tam olarak yerine getirmek için, tüm paydaşlar arasında yüksek bir koordinasyon önerilir. Bu amaçla bir tarafta şirketler ve KOBİ'ler ile diğer tarafta KİH, araştırma enstitüleri, üniversiteler, orta öğretim okulları ve eğitim sağlayıcılar arasındaki işbirliği anlaşmalarının sayısını dikkate almak önemlidir. İki boyut da göz önüne alınmalıdır: proje ile ilgili paydaşlar arasındaki anlaşmalar ve programın sektöründe yer alan paydaşlar arasındaki anlaşmalar.

Anahtar sorular ve kritik noktalar

- Eğitim öncesi iş yerindeki davranışları analiz etmek her zaman mümkün değildir ve gerekli verileri genellikle eğitim sağlayıcının kendisi tarafından yapılan değerlendirmelerden çıkarmak mümkün değildir (örneğin). Bu nedenle, çoğunlukla olaydan sonra değerlendirmeye dayanmak, sonuçlarını, katılımcıların ve şirketteki diğer konuların görüşmeleri ile toplanan davranış verileri ile değerlendirmek gereklidir.
- Koşulların olumlu olması durumunda davranışın değişebileceğini bilmek önemlidir. Örneğin, ölçümü ilk önceki seviyede atladığınızı ve grubunuzun davranışına baktığınızda davranış değişikliklerinin gerçekleşmediğini belirlersiniz. Bu nedenle, kursiyerlerin hiçbir şey öğrenmediğini ve eğitimin etkisiz olduğunu varsayıyoruz. Bununla birlikte, davranış değişmediği için, kursiyerlerin hiçbir şey öğrenmediği anlamına gelmez. Belki de patronları yeni bilgilerin uygulanmasına izin vermezler. Veya belki de öğrettiğiniz her şeyi öğrendiler, ancak bilgiyi uygulamak istemiyorlar. Şirketlerin geri bildirimleri, katılımcılar tarafından alınan kadar tartılmalıdır;
- Program kurullarına veya direkt komitelere şirketlerden insanlar dahil etmek, programda söz sahibi olmalarını ve eğitimleri yerel ekonomik ekosistemin ihtiyaçlarına olabildiğince alakalı hale getirmelerinde yardımcı olur;
- İlgili tüm paydaşlar arasında en yüksek işbirliği aranmalıdır
- Göstergeler bu aşamada daha niceldir ve tam olarak kullanılması gerekir.

İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

Bazı durumlarda, özellikle bir takım çalışmasına ağırlık veren şirketlerde ağırlıklı olarak bir kişiyi hedefleyen belirli bir göstergesi çıkarmak zordur. Bu nedenle, değerlendirme planı, spesifik program ve sektörü uyarlayan diğer göstergelerle birlikte listeyi tamamlayacaktır.

Hesaplanacak nicel göstergeler arasında şunları sıralayabiliriz:

- Çıktı seviyesi ve üretkenlik ile ilgili denetlemeden sorumlu kişinin ifade ettiği, istihdam edilen eski kursiyerlerin çıktı ve üretkenlik düzeyine ilişkin öznel yenilikler
- Stajyer becerilerini tamamlamak için iç eğitim ihtiyacı
- CVET durumunda,
 - Mesleki Eğitim ve Öğretim eğitime katılmayan diğer yeni çalışanlara kıyasla, çalışanların kalıcılığını arttırmak;
 - Artan çıktı veya verimlilik (niceliksel göstergeler mevcutsa)
 - Verimliliği ölçmek için atıkların azaltılması;
 - Kalite değerlendirmesi (varsa);
 - Artan satışlar
- Her iki durumda da (VET ve CVET)

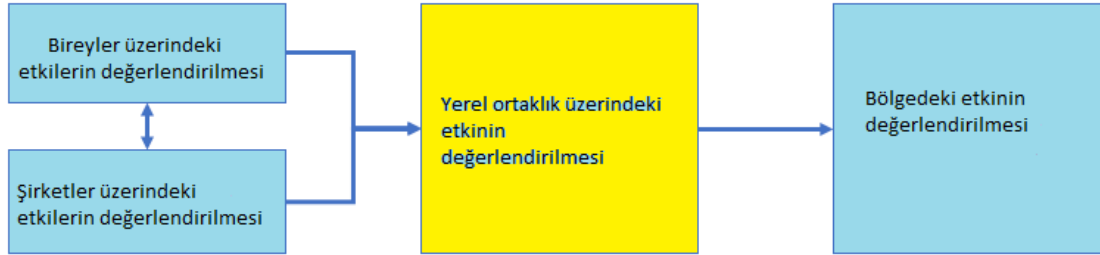
- MEÖ programından gelen kişiye bağlı olarak üretim sistemindeki veya kalite yönetimindeki değişiklikler
- Müşterilerin nitel geri bildirimlerini temel alan artan müşteri memnuniyeti

Adım için sonuçlar ve çıktılar

- Eski çalışanların çıktılarının (VET) veya eğitilmiş çalışanların (CVET) şirket memnuniyetine ilişkin raporu
- Mesleki Eğitim ve Öğretim programının yönetim kurulunda veya yönetim komitesinde temsilci olan şirketlerin veya KOBİ'lerin sayısı
- Programa katılan şirketlerin uygun destek ve katılımı
- Olası program iyileştirmeleri konusunda şirketler ve eğitim sağlayıcıları arasındaki anlaşma.

“Birçok sektöre yapılan satışlar, kaliteden ziyade (veya buna ek olarak) ekonomik döngüye, reklamcılık eğilimine, eğilimlerle daha fazla ilgili olma eğilimindeyken, bu göstergelerle son derece dikkatli olmak önemlidir. Müşterilerin geri bildirimleri en iyi ikinci seçenek olarak kullanılabilir, ancak temsilcilikten ayrılan müşterinin oranı belirli bir eşğin altındaysa, temsili bir konu ortaya çıkar.

ADIM 3: Yerel Ortaklığa Etkisi



Tanım

Yerel bir ortaklık, halk eğitim sistemleri tarafından verilen eğitim kalitesini artırabilir; aynı zamanda, işletmelerin ve sosyal bütünlüğün becerilerini farklı şekillerde ele alabilir:

- Mevcut eğitim araçlarının güçlendirilmesi (arz ve talep denkleminde vurgu yapılmaksızın)
- Eğitici eğitimi ve yeniden eğitim
- Yönlendirme kapasitelerinin güçlendirilmesi (politika tanımı, programlama ve izleme-değerlendirme araçları, yeni mesleki standartların desteklenmesi)
- Mesleki eğitim finansman araçlarının geliştirilmesi
- Yeni eğitim planlarının geliştirilmesi (özellikle sektörel Kamu Özel Sektör Ortaklığı formunda)
- Mesleki eğitim unsurlarının sektörel projelere dahil edilmesi (tarım ve kırsal kalkınma, sağlık hizmetleri, ...).

Anahtar sorular ve kritik noktalar

- Yerel ortaklıkların farklı doğalarını ve hedeflerini, onları doğru bir şekilde değerlendirmek için ayırmak çok önemlidir. Örneğin, şu olası durumlar vardır: özel bir sektörle bağlantılı bir kamu eğitim mekanizmasının modernizasyonu; Özel yönetim altındaki sektörel merkezlerin oluşturulması; Bir kamu hizmeti misyonu ile emanet edilen bir veya birkaç büyük özel şirkete destek.
- Ayrıca, katılım da olaya göre farklılık gösterebilir ve yerel ortaklık kapasitesini değerlendirirken dikkate alınan farklı bağlamları belirleyebilir. Örnek olarak, mekanizmaların yönetiminde ve finansmanında ortakların katılım derecesini ve ortaya çıkan yasal çerçeveyi göz önünde bulundurabilirsiniz;
- Ortaklık yönetimi yasal olarak kurulmuş konsorsiyumlardan, gayriresmi danışmanlık ve koordinasyon mekanizmasına kadar değişebilir.
- Ortakların farklı menfaatleri ve rolleri vardır. Örneğin işletmeler, kısa ve orta vadede (tren uzmanları) ekonomik rekabet edebilirlik becerisine ihtiyaç duyduklarını ve esas olarak sürekli

eğitime ilgi duyduklarını; İş yaratma; Sürekli eğitimin finansmanı (vergiler yoluyla meslek örgütleri istihdam ve becerilerin referans çerçevesini tanımlar) Kamu kurumları, Mesleki Eğitim ve Öğretimin tedarikinden sorumludur, Mesleki Eğitim ve Öğretim'in toplumsal entegrasyon rolünü (gençlerin başlangıç eğitimi) sağlar ve orta ve uzun vadede vizyona sahiptir.

- İşletmelerin yaptığı gibi, eğitim aktörleri genellikle iş dili kullanmazlar; Bu, yerel paktın aracılık sistemi çağrısında bulunmak içindir.

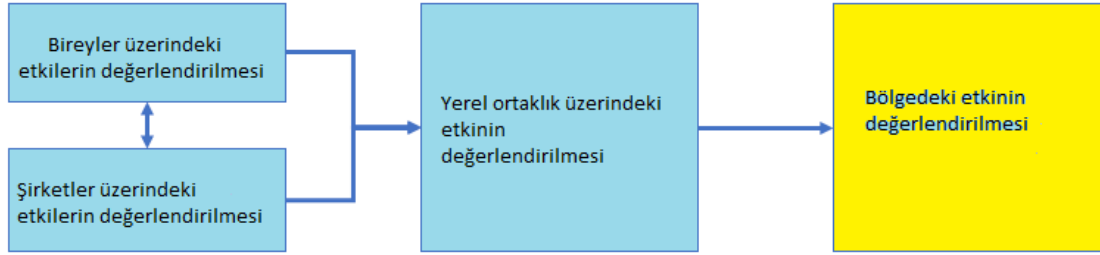
İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

Yerel ortaklıkların etkinliğini sorgulamak için kullanılan metodolojiler temel olarak niteliksel: belgesel analiz, öncesi ve sonrası SWOT analizi, odak grupları, röportajlar ve Pakt teşvikçilerini ve ulusal uzmanları içeren son iki görüşme şeklindedir.

Adım için sonuçlar ve çıktılar

- Yerel ortaklığın doğası, bileşimi, yönetim modeli, hedefleri ve topraklardaki önemi için önceden açıklama
- Yerel ortaklık faaliyet raporunun masa başı analizi
- Yerel ortaklara ve yerel paydaşlara yönelik görüşmeler ve odak grupları
- Yerel ortaklık etkinlik değerlendirme raporu

ADIM 4: Bölgedeki Etkiler



Tanım

Toplum, yetkinliklerin geliştirilmesini, yüksek kalitede, yüksek istihdam oranları, yoksulluğun azaltılması, , emek ve haklara saygı ve küresel pazarlardaki rekabet gücü gibi işler olarak algılar. Eğitim, üretken, teknolojik, emek ve sosyo-kültürel bağlamın yanısıra, hedef bireylerin özellikleri, koşulları, ihtiyaçları ve beklentilerine cevap vermelidir. Bu hem sosyal hem de ekonomik eğitimin birbiriyle alakalı olmasıdır.

Ayrıca niteliklerin geliştirilmesi, daha adil toplumların kurulmasına yardımcı olabilir. İşsizlik, düşük istihdam ve düşük ücret gibi çeşitli işgücü piyasasından dışlanma biçimleri ile yoksulluk ve ayrımcılık arasında yakın bir ilişki vardır. Yeterli bir eğitim ortamı, öğrenmeyi ve bilgi gelişimini sağlayan bir ekip ve daha iyi tutum; motivasyon ve değerleri teşvik eder ve bunların hepsi daha iyi bir sosyal entegrasyona yol açar. Yetki belgesi ile verilen tanınmış işgücü piyasası da , eğitim ortamında sosyal katılımı ve ömür boyu öğrenmeyi taahhüt etmeyi teşvik eden önemli bir değere sahiptir.

Proje üzerindeki etkinin bölge üzerindeki değerlendirilmesi, önceki basamaklarda yapılan değerlendirmeden büyük ölçüde farklıdır. Bu daha çok, daha uzun bir perspektifin dikkate alınması gerektiği ve farklı bir araç seti ile ilgilidir.

İlk önce ilgilenenler için, işçiler, şirketler veya toprak üzerindeki diğer menfaat sahipleri üzerindeki etkileri nispeten az zaman gerektirirken, tüm bölge üzerindeki etkinin tüm ilgili aktörleri önceden tanımlanmış bir alana dahil etmesi gerekir; Etkileşimler ve genel ekosistem, sadece ekonomik değildir.

Araç setine gelince, belirli AB yönergelerinin uygulanması konusunda ışık tutmaktadır. Lütfen şu adresteki daha iyi düzenleme araç kutusuna bakın: http://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-toolbox_en. Bu yol gösterici olarak, mesajları özetlemeye çalışacağız. Normal olarak, yerel aktörler ve politika yapımcılar, dört alt aşamaya dayanan, ön-etki değerlendirmesine dayanmaktadır.

- Bölgedeki tehlike altında olan konuların nicelleştirilmesi;
- Gelecek için muhtemel bir senaryonun tanımı, "bölgesel taban çizgisi senaryosu" olarak adlandırılan;

- Politika önerisinin (bizim durumumuzda Mesleki Eğitim ve Öğretim programının) bölgesel temel senaryoya olası etkilerinin değerlendirilmesi;
- Uzmanların ve paydaşların katılımı. (Daha fazla bilgi için lütfen şu adrese başvurun: <https://ec.europa.eu/jrc/en/territorial-policies/themes/territorial-impact-assessment>)

MEÖ programının bölgesel etki değerlendirmesi bölgesel oyuncular tarafından yerel düzeyde hazırlanan programa dayanmalı ve program değerlendirmesini bu çerçevede yerleştirmelidir.

Bu kılavuzda, en son bölgesel literatüre ve kullanılan platformlarda mevcut olan bilgilere göre bölgesel stratejilerin bölgesel güçlere ve yerel oyuncularla ve kaynaklarla tutarlı olduğu düşünülmektedir. Örneğin:

<http://urban.jrc.ec.europa.eu/?ind=popden&ru=fua&s=0&c=1&m=0&f=1&p=0&swLat=29.916852233070173&swLng=-23.818359375&neLat=63.074865690586634&neLng=45.615234375>

Cf. C. Salone (2010) Yeni İtalyan Bölgeselciliğinde Kurumsal Düzenlemeler ve Politik Seferberlik: Piedmont Bölgesi'ndeki Mekansal Politikaların Rolü', Avrupa Planlama Çalışmaları

Eğer bu varsayımlar yerine getirilirse, bölgeler, bölgeyi yeniden canlandırmak için katalizör haline gelebilir ve potansiyel olarak yabancılar veya eski yerleşimciler için çekici bir mıknatıs haline gelebilir. Buradaki referans, "işler, R. Florida tarafından 2002 yılında düzenlenen" yaratıcı sınıfın yükselişi "nde geliştirilen insan paradigmasını takip etmektedir.

Anahtar sorular ve kritik noktalar

- Mesleki Eğitim ve Öğretim programı, bölgenin güçlü ve zayıf taraflarıyla tutarlı mı?
- Bölgesel / yerel / kentsel stratejiyle tutarlı mı?
- Mevcut kaynak ve personel ile daha uyumlu hale getirmek mümkün müdür?
- Bölgedeki etki değerlendirmesi, yerel düzeyde meydana gelen farklılıkları ve bölgesel stratejideki değişiklikler dikkate alınarak, her bir veya iki yılda bir yapılmalıdır
- Eğitim faaliyetleri tarafından getirilen değişiklikleri tanımlayın. Mevcut koşulların, programın uygulanmasından önceki durumlarla ve planlanan her değerlendirme aşamasında kıyaslanması talep edilmektedir. Bu amaçla, "temel" ve ara, nihai ve etki değerlendirmesi aşamalarını yapmak gereklidir.
- Hedef nüfusta kaydedilen değişiklikleri (maaşlar, istihdam, refah) ve niteliksel durumları (tatmin, sağlık durumu, refah) yansıtır.
- Yerel ortaklığın sağlamlık ve güvenilirliğinin nasıl sağlandığını tanımlayın
- Eğitimin ekonomik getirisine odaklanın, bu çabaya değer olduğunu kanıtlamak için bu gereklidir.
- Değerlendirme, niceliksel ve nitel olabilir; ikincisi, belirli bir durumla ilgili katılımcının algısı veya kesinlik derecesine dayanır.

İlham verici deneyimler ve faydalı araçlar

Bu bölümde sunulan göstergeler seti, MEÖ programının ülkedeki etkilerini sunmayı amaçlamaktadır. Ana nicel gösterge, programa kaydolmak isteyenlerin sayısıdır. Bu, sadece Mesleki Eğitim ve Öğretim programının değil, bölgelere, kurumlara, nüfusuna ve kaynaklarına olan tutarlılığının sağlam bir göstergesidir. Potansiyel katılımcıların sayısı arttıkça, MEÖ programının mevcut bir ihtiyacı yerine getirdiğini gösteriyor demektir.

Niteliksel göstergelerin ilgisi açısından, sektörler arasında yatay olarak daha alakalı ve geçerlidir:

- Mesleki Eğitim ve Öğretim üyesinin belli bir grubu / nüfusun dar bir bölümünü çağrıştırıp çağırmadığını belirlemek için kayıt yaptırmaya istekli insanların demografik kökeni;
- Mesleki eğitim ve öğretim programının insanları özgün bölgenin dışına çekip çekmediğini anlamak ve benzer ekosistemlere sahip bölgelerden gelen ve benzer ihtiyaçları olan yeni işgücü için bir mıknatıs haline geldiğini anlamak için, kayıt yaptırmak isteyen insanların coğrafi kökeni;
- Yenilik, eğer program yeni ürünlerin, hizmetlerin veya çalışma organizasyonu yöntemlerinin oluşturulmasına yol açıyorsa;
- Bölgesel düzeyde kümelenmenin oluşturulması veya güçlendirilmesi

Son nokta, programın bölgesel perspektifi, başarısının kanıtlanamaz bir göstergesi olacaktır. Gruplar, bazen çok sayıda KOBİ, bazen bir veya daha fazla büyük şirket için uydu faaliyetleri yürüten KOBİ'ler, araştırma kurumları ve üniversiteler ağıdır. Onların karakteristikleri, aynı iş alanına odaklandıklarından ve birbirine çok bağlı olmalarıdır. Araştırma enstitüleri, sektörün sanat politikasını yeniden tanımlıyor ve şirketlerin büyümesi eğitim sistemi ile sürekli değişiyor. Okullar ve üniversiteler kendileri dışında sektöre odaklanıyor ve tüm yerel aktörler için yeni profiller sunuyor. Dahası, kümelenmeler ekonomik krizlere karşı daha esnek olma eğilimindedir. (P. Martin, T Mayer, F, Mayneris, (2013), Kümelenmeler krizlerde daha esnek mi? Fransız kanıtları) Bir kümenin yükselişi, bir bölge ve ekonomisi arasındaki dengenin en yüksek formlarından birini temsil eder ve birçok akademik araştırma ve haritalama egzersizini ortaya koyar. Çalışmadan bütün bir literatür başlatıldı: M. Porter (1990), Ulusların Rekabetçi Avantajı, New York: Özgür Basın. <http://www.clustermapping.us/> ve <http://www.clusterobservatory.eu/index.html>

Adım için sonuçlar ve çıktılar

- Yerel ortaklık, yerel ihtiyaç değerlendirilmesi ve eğitim programı hedefleriyle bağlantılı olarak, bölgenin önündeki statünün haritası
- Bağlam analizi sonrası sonuçlar
- Menfaat sahipleri ile görüşmeler ve odak grupları analizi
- Bölgesel etki raporu.

KONTROL LİSTESİ

Ön-gereklilik listesi

Ölçü	Görevler	Kontrol
VET programından beklenen değişiklikleri tanımlayın	<ul style="list-style-type: none"> - Eğitimin genel ve özel amaçlarını tanımlayın - VET programından etkilenecek olan nüfus ve aktörleri tanımlayın 	
Etki göstergelerini seçin ve tanımlayın	<ul style="list-style-type: none"> - Bu amaçlar için ölçülebilir ve gözlemlenebilir göstergeleri tanımlayın - Bu göstergelerle ilgili temel durumları tanımlayın 	
Etki değerlendirmesi için gereken süreyi tanımlayın	<ul style="list-style-type: none"> - Her amaca ulaşmak için gerçekleştirilecek değişimler için ne kadar zaman gerektiğini tanımlayın 	
Ortaklık katılımını tanımlayın	<ul style="list-style-type: none"> - İlgili bakış açısına dair metod ve faaliyetleri tanımlayın 	
Değerlendirmeyi planlayın	<ul style="list-style-type: none"> - Değerlendirme özne ve nesnelerini ve kullanılacak kaynakları tanımlayın - Değerlendirme görevinin zamanlamasını tanımlayın - Değerlendirme planının etkisini tanımlayın - Görev ve sorumlulukları tanımlayın - Etki değerlendirmesi için mali kaynak sağlayın 	

Etki Değerlendirme Kontrolü

Ölçü	Görevler	Kontrol
Bireyler	<ul style="list-style-type: none"> - Kontrol grup ve stajyer örneklemeleri - Anketlerin detaylandırılması - Önce araştırması - Temel rapor - Sonra araştırması - Veri analizi - Raporlama 	
Firmalar	<ul style="list-style-type: none"> - Firma örnekleri - Yönetici ve İnsan Kaynakları yöneticileri iletişim listeleri - Görüşme sistemi tanımlama - Firma yöneticileriyle ön görüşmeler - Ön ihtiyaç değerlendirme ve raporlama - Firma yöneticileriyle sonra görüşmeleri - Son ihtiyaç değerlendirme ve raporlama - VET sağlayıcıları/şirket anlaşmaları - Firmalar ve yönetim kurulları - Araştırma kurumları/kuruluşlar/üniversiteler/orta öğretim kurumları arasında anlaşmalar 	

Yerel Ortaklık	<ul style="list-style-type: none">- Bölgedeki yerel ortaklığın tanımı, kapsamı, geçerliliği- Yerel ortaklık faaliyet raporunun masa başı analizi- Yerel ortaklıklar, paydaşlar ve odak gruplarla görüşmeler- Yerel ortaklık etki değerlendirme raporunun değerlendirilmesi	
Bölge	<ul style="list-style-type: none">- Yerel ortaklık kurulmadan önce yerel ihtiyaçların ve eğitim program hedeflerinin belirlenmesi adına bölgenin coğrafyasının ortaya çıkarılması- Son masa başı raporunun içeriği- Paydaşlarla görüşmeler ve odak grup analizi- Bölgesel etki raporu	

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

J. Allison, S. Gorringer, J. Lacey Building learning communities. Partnerships, social capital and VET performance. Queensland, University of Queensland. 2006

Allan Bailey, The Kirkpatrick/Phillips Model for Evaluating Human Resource Development and Training. 2005

N. Billorou, M. Pacheco, F. Vargas, Skills development impact evaluation. A practical guide. 2011, ILO. <http://guia.oitcenterfor.org/sites/default/files/guia/skills-development-impact-evaluation.pdf>

CEDEFOP, Vocational education and training is good for you. 2002

CEDEFOP, The benefits of vocational education and training. 2011

CEDEFOP, The impact of vocational education and training on company performance CEDEFOP. 2011

EUROFOUND, Joint public-private local partnerships for employment to cope with the recession. 2011

European Commission, Better Regulation ToolBox, http://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-toolbox_en

R. Florida “The rise of the creative class”, International Edition, 2002

E. Heemskerk, J. Zeitlin, Public-private partnerships in Dutch vocational education and training: Learning, monitoring and governance, 2014, <https://www.platformbetatechniek.nl/media/files/publicaties/Bijlage3-Public-privatepartnerships-WEB.pdf>

Donald L. Kirkpatrick, Evaluating Training Programs, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA, 1998.

P. Martin, T. Mayer, F. Mayneris, Are clusters more resilient in crises? Evidence from French exporters in 2008-2009, 2013 http://econ.sciences-po.fr/sites/default/files/file/cluster-resilience_0.pdf

A. Martini, M. Sisti, “Valutare il successo delle politiche pubbliche – Metodi e casi”, Il Mulino, 2009

OECD, Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management. 2010 <http://www.oecd.org/development/peer-reviews/2754804.pdf>

Jack J. Phillips, Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs Butterworth-Heinemann, Burlington, MA, 2003

M. Porter (1990), The Competitive Advantage of Nations, New York: The Free Press

J. Russell, R. Cohn, "Difference in differences", Bookvika publishing, 2012

C. Salone (2010) 'Institutional Arrangements and Political Mobilization in the New Italian Regionalism: The Role of Spatial Policies in the Piedmont Region', European Planning Studies

White, H. (2006) Impact Evaluation: The Experience of the Independent Evaluation Group of the World Bank, World Bank, Washington, D.C.