



## 4 MEV Projeleri

MEV, İSG Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Eğitim Kurumu Yetki Belgesi Aldı



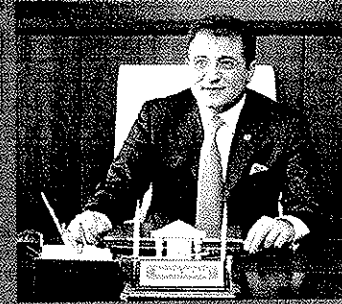
## 40 Makale

**Yavuz GÖKÇE**  
Türk Metal Sendikası  
Genel Eğitim ve  
Toplu İş Sözleşmesi Sekreteri



## 12 Röportaj

**Ferudun GİRESUN**  
İŞKUR İşgücü Uyum Dairesi  
Başkanı



## 58 Röportaj

**Bayram AKBAŞ**  
MYK Yönetim Kurulu ve Kurum  
Başkanı



## 26 Makale

**Natalie MORAWIETZ**  
Ibb Mesleki Eğitim Ar-Ge  
Enstitüsü Uzmanı



## 66 Röportaj

**Nursel ÖLMEZ ATEŞ**  
Ford Otosan İK Direktörü



## 17 Mesleki Eğitimde Dev Adımlar

### 3 MEV Projeleri

10 MEV-İŞKUR Meslek Edindirme  
Kursları

### 17 MESS-MEV İşbirliği

24 TEMSA'da Ave Exemplo Uygulama Projesi

### 29 MESS-REFA Eğitimleri

36 Oerlikon'da REFA Eğitimleri

### 39 Ortak Eğitim Projesi

44 Ortak Eğitim Projesi'nin 16. Dönem Eğitimleri  
Devam Ediyor

### 49 Gerçekleşen Eğitimler

50 Entek'te "Acil Durum" Eğitimi

53 Anadolu Motor'da "Etkili ve Güzel  
Konuşma" Semineri Gerçekleştirildi

56 Farba Otomotiv'de "İletişim" Eğitimi Yapıldı

### 73 Danışmanlık Hizmetleri

74 Türbosan A.Ş.'de "AR-GE Stratejileri"  
Danışmanlığı

### 83 Gerçekleşecek Eğitimler

**Natalie MORAWIETZ**  
f-bb Mesleki Eğitim Ar-Ge Enstitüsü Uzmanı



## **AVE EXEMPLO**

# **Alaylı Yollardan Kazanılmış Yetkinlikleri Değerlendirme Araçlarının Pilot Uygulama Sonuçları**

Hızlı gelişen süreçlerin ışığında, işletmeler, anlaşılabilir, kolay, çok zaman almayan ve işyeri koşullarına kolayca entegre edilebilen araçlar talep etmektedir.

Tüm ülkelerde cevap verenlerin çoğu, aracın işletmede kullanımı ve koşullara entegrasyonu için gereken zamanı "uygun" ya da "çok uygun" olarak nitelendirmiştir. Araçların e-portföy yaklaşımı ile desteklenmesi süreci daha da hızlandırabilir.

"Aracın anlaşılabilirliğini nasıl buluyorsunuz? - Yetkinlik değerlendirme anketine katılanların tümünün aracın dilini ve yapısını anladığını düşünüyor musunuz?" sorusuna katılımcıların çoğu "çok kolay" ya da "kolay" cevabını vermiştir. Sadece Çek Cumhuriyeti'nde bazı katılımcılar aracın "biraz karışık" olduğunu vurgulamıştır. Bu durum, Çek Cumhuriyeti'nde "İşyeri için Yetkinlik Kartı" ve "Yetkinliklerin Saydamlığı" araçlarında daha gelişmiş bir araç olan "RARPA" aracının da test edilmiş olmasından kaynaklanıyor olabilir.

"Çalışanlarınız araç ve işleri arasında bir bağlantı kurabildiler mi?" sorusuna çoğu insan kaynakları müdürü "çok iyi" ya da "iyi" cevabını vermiştir.

Yetkinlik değerlendirme prosedürlerine katılanların bu prosedürler ile ilgili tecrübe seviyeleri ülkelerden ülkelere farklılık göstermiştir. Romanya ve Türkiye'deki insan kaynakları sorumluları değerlendirme araçları ile ilgili daha önceden tecrübe sahibiyken, Yunanistan ve Çek Cumhuriyeti'ndeki insan kaynakları sorumluları bu gibi prosedürleri ilk defa uygulamaktaydı.

## ■ Pilot uygulamada ortaya çıkan öneriler

Bilgilendir, kabul edilebilirliği sağla ve güven ortamını yarat.

Eldedilen deneyimler, yetkinlik değerlendirme prosedürleri sırasında ortaya çıkan yetersizliklerin mesleki anlamda dezavantajlar getirebileceği düşüncesi, çalışanların katılma isteğini azaltarak sonuçların anlamlılığını ve güvenilirliğini düşürmektedir.

Ayrıca, yetersiz bilgilendirme sonuçların anlamlılığını azaltabilir. Çünkü çalışanlar belge ve dokümanların doldurulması sırasında gereken tüm bilgileri eksiksiz şekilde aktaramayabilir.

### ***Sonuçların kullanımı, zaman, süre ve katılımcılar konularında uzlaşma sağlanması***

Yetkinlik değerlendirme prosedürüne başlamadan önce aşağıdaki soruların cevaplanması gerekmektedir.

- Hangi yetkinlikler değerlendirilecek?
- Hangi metotlar kullanılacak?
- Kimler katılacak? –amirler, çalışanlar, çalışma takımı üyeleri vb.?
- Değerlendirme hangi zaman çerçevesi içinde yapılacak?
- Prosedürler ne zaman yürütülecek? Çalışma zamanları içerisinde ya da dışında?
- Değerlendirmenin yürütülmesine yönelik konuşmalar, toplantılar vb. nerede yapılacak?

Bununla birlikte, prosedüre başlamadan önce yasal konularda da, özellikle değerlendirme sonuçlarının kullanım hakları konusunda, uzlaşma sağlanması gerekmektedir. Yönetim ve çalışanlar arasında sonuçların ne için kullanılacağı hakkında yapılacak açık ve net anlaşmalar, güven ortamı yaratarak değerlendirmeye önyargısız katılımı ve katılma isteğini sağlayacaktır.

### ***Çalışma ortamı ile koordinasyon***

Yetkinlik değerlendirme için yapılacak ölçümler iş süreçleri ve iş akışı ile uyumlu şekilde düzenlenmelidir. Bu durum, birbirine zıt ve farklı bakış açıları arasında uzlaşma sağlanmasını gerektirmektedir:

- Ölçümlerin iş akışlarına maksimum düzeyde

entegrasyonu ve bunların bireysel çalışma sahası ile bağdaştırılması sonuçların optimum seviyede doğruluğunu ve anlamlılığını sağlar.

• Diğer taraftan, iş süreçleri ve iş akışlarına yapılacak müdahale minimum seviyede kalmalıdır.

Sonuçta, ne çalışanlara ne de amirlere daha fazla görevler ile yüklenilmemelidir. Bu noktada, tüm tarafların uzlaştıracak bir denge bulunmalıdır.

### ***Yetkinlik gelişimi ile yetkinlik değerlendirilmesinin birleştirilmesi***

Personel eğitimi bu birleştirme için kilit bir rol oynarken, yetkinliklerin sürekli olarak değerlendirilmesi hayati bir önkoşuldur. Geçmişte, projede yer alan bazı ülkelerde kişiler işlerini yetkin kişilerin yanında çalışarak ve onların yetkinliklerini alarak öğrenmiştir. Ancak bu süreç uzun zaman almakta ve bazen yanlış metotların öğrenilmesine ve diğer kötü alışkanlıklara neden olmaktadır. Ayrıca, doğru sayıda kişilerin gerekli yetkinlikler için doğru derecede eğitilmelerinin garantisi yoktur. Bu sebeple, yetkinliklerin değerlendirilmesi yetkinlik gelişimi ile eşzamanlı yürütülmelidir. AVE EXEMPLO araçlarının çoğu her ikisi için uygundur. Örnek olarak Türkiye’de, yetkinlik değerlendirmesi eğitim aşaması ile birleştirilmiştir.

İşyerinde, mavi yakalı çalışanlar için yetkinlik değerlendirme prosedüründen sonra başlatılan eğitimler, montaj bandında spesifik bir görevde bilgi ve yetkinlik eksikliği olduğunu ortaya çıkarmıştır. Öğrenme çıktılarının kayıt altına alınması ve transferi için “Yetkinliklerin Saydamlığı” aracı kullanılmıştır. Transfer döneminden sonra yapılan ölçümlerde hatalarda keskin bir düşüş olduğunu saptanmıştır.

### ***Değerlendirme prosedürlerinin e-portföyler ile birleştirilmesi***

AVE XEMPLO araçları ile e-portföy yaklaşımının birleştirilmesi çalışanların yetkinliklerini yeni teknoloji ile geniş bir yelpazede görmele-

rini sağlamaktadır. Bunun yanında, e-portföyle işletmelerdeki çalışanların ya da iş başvurusunda bulunanların beceri ve yetkinliklerinin belgelendirilmesi için uygundur. Ayrıca, e-portföyle “kişisel gelişim planlama, sürekli mesleki gelişim yönetimi, önceden öğrenimin tanınması ve akreditasyonu ve kariyer yönetimi” için kullanılabilir. e-portföyün iki işlevinden bahsedilmektedir – öğrenme çıktıları için kanıt oluşturulması ve dönüşlü öğrenmeyi desteklemenin biçimlendirici yönü, AVE EXEMPLO projesinin özel olarak kapsamında yer almaktadır. AVE EXEMPLO ortakları tarafından seçilen araçlar tüm özetleyici ve biçimlendirici unsurları kapsamaktadır. Bu araçların öğrenme çıktılarının saydamlığını sağlamaya ve öğrenme süreçlerini teşvik etmeye yönelik oldukları anlamına gelmektedir. Bu yüzden, e-portföy metodunun entegrasyonu AVE EXEMPLO araçlarına katma değer sağlamak için uygundur.

## **■ Sonuçlar**

Yaygın ve alaylı öğrenmenin onaylanması hayat boyu ve çok yönlü öğrenmenin geliştirilmesi için bir yol olarak görülmektedir. Sayılabilecek artan birçok Avrupa ülkesi örgün öğrenme ve resmi eğitim kurumları dışında gerçekleşen öğrenmenin görünür hale getirilmesinin önemini vurgulamaktadır. AVE EXEMPLO bulguları ile Avrupa hedefleri arasında bağlantı kurularak şu sonuçlara varılabilir: Hazırda alaylı yollardan kazanılan yetkinlikleri onaylama sistemi bulunan ülkeler portföy yaklaşımı ile çalışmaktadır. Bu durum, AVE EXEMPLO bulgularının mevcut prosedürler ile uyumlu ve yaygın ve alaylı öğrenmenin onaylanmasına yönelik metotların ve prosedürlerin geliştirilmesi için ülkeleri, bölgeleri ve kurumları destekleyecek potansiyele sahip olduğunu göstermektedir. Projenin araçlarına ve sonuçlarına ilişkin detaylı bilgiler [www.aveexemplo.org](http://www.aveexemplo.org)’da yer almaktadır.