



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



KALİTE GELİŞTİRME STRATEJİSİ VE EYLEM PLANI

*Türkiye'deki Meslekî ve Teknik Eğitimin
Kalitesinin Geliştirilmesi ve Arttırılması*



**Kaliteli
Meslekî
Eğitim**

**Nitelikli
İŞgücü**

İÇİNDEKİLER

Giriş.....	3
Kalite Fonksiyonları.....	3
Bölüm 1	4
Tarihçe	4
Kalite Strateji Dokümanının Hedefi:	4
Kalite Strateji Dokümanının genel amaçları :	4
Hedef Alınan Fonksiyonlar ve Hedef Grupları.....	5
Stratejik Vizyon ve Beklenen Sonuçlar	5
Beklenen Sonuçlar	6
Tablo 1	7
Kalite Fonksiyonları.....	14
Bölüm 2.....	41
Kalite Strateji Eylem Planı.....	41
BÖLÜM II.....	65

SUNUŞ

Ülkemizin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesi, eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanabilmesi için temel dayanak noktası eğitim sisteminin tüm süreçlerinin kaliteye dayalı hale getirilmesidir. Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, meslekî eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar büyük önem kazanmaktadır.



Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerin etkisi bütün sektörlerde ve hayatın her alanında hissedilmekle birlikte değişimin en çok etkilediği alanların başında eğitim gelmektedir. Hızla değişen teknolojik bilgi, üretim yöntemleri ve iş hayatındaki gelişmelere paralel dinamik bir yapı sergileyen meslekî ve teknik eğitimin önemi ise tüm dünyada giderek artmaktadır. Bu dinamik yapı; sürekli kendini yenileyen bir eğitim sistemini, teknolojik altyapı yatırımlarının güçlendirilmesini, dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesini ve özel sektörle yakın bir işbirliğini gerekli kılmaktadır.

Bizlerin de temel önceliği; **meslekî ve teknik eğitimi yerel, ulusal ve uluslararası iş piyasalarının beklentilerine uygun yapılandırarak genç nüfusumuza gerekli bilgi, beceri ve yetkinliği kazandırmaktır.**

Bu kapsamda hazırlanan Meslekî ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2013-2017); 9.Kalkınma Planı, Şûra Kararları ve Hükümet Programlarında meslekî ve teknik eğitime verilen önem ve önceliği yansıtacak şekilde hazırlanmıştır.

Bu Doküman kapsamında önerilen ve bundan sonrasında **Kalite Strateji Dokümanı** olarak adlandırılacak olan **Kalite Geliştirme Strateji ve Eylem Planı**; yine bundan sonraki bölümlerde **MEB Strateji Dokümanı (2013-2017)** olarak adlandırılacak olan **Meslekî ve teknik Eğitim Strateji Dokümanı ve Eylem Planı** ile uyumlaştırılmış bir dokümandır.

Kalite Strateji Dokümanı; planlanan faaliyetler arasındaki entegrasyonun gerektiği şekilde sağlanabilmesi amacıyla, **MEB Strateji Dokümanı (2013-2017)** kapsamında tanımlanan beklenen çıktılarla, Kalite Strateji Dokümanı kapsamındaki beklenen çıktılar arasında bir **eşleştirme uygulamasını ("mapping exercise")** içerecektir. Bununla birlikte, Kalite Stratejisi, planlanan faaliyetlerin detaylı bir tanımını ve meslekî ve teknik eğitim (MTE) sisteminin geliştirilmesi amacıyla özel olarak tasarlanmış tavsiyeleri de kapsayacaktır. Bu faaliyetler, **MEB Strateji Dokümanı (2013-2017)** kapsamında belirlenen hedef ve önlemleri tamamlayıcı nitelikte olacaktır.

Giriş

Kalite Fonksiyonları

Meslekî ve Teknik Eğitim Sisteminde Kalite Stratejisi ve Eylem Planının temelini, kalite güvence fonksiyonlarının geliştirilmesi oluşturmaktadır.

Bu fonksiyonlar:

- **Liderlik, Yönetim ve Finansman**
- **Personel İstihdamı, Seçimi ve Gelişimi (öğretmen eğitimi de dâhil)**
- **Öğrencilerin desteklenmesi yönünde BİT de dâhil olmak üzere tüm eğitim ve öğretim materyalleri ile ekipmanlarının sağlanması**
- **Meslekî Rehberlik ve Danışmanlık**
- **Akreditasyon ve Onay**
- **Değerlendirme ve Ölçme ve Değerlendirme Süreci**
- **Erişim ve Katılım**
- **Talebe Dayalı Müfredatın Oluşturulması (işverenlerle bağlantı konusu dâhil)**
- **Program Tasarımı (eğitim ve öğretim dâhil)**
- **Kalite Güvence ve Kalite Gelişimi**
- **Yeterlilik Çerçevesi ve Hayat Boyu Öğrenme**
- **Yüksek Öğretime Geçiş**

Bu başlıklar altında hazırlanan Kavram Dokümanları ile her bir çalıştay sonucunda ortaya konan sonuç raporlarından elde edilen veriler; Kalite Stratejisi ve Eylem Planı Dokümanı kapsamına alınmıştır.

Bölüm 1

Tarihçe

2012 yılında uygulamaya konan METEK Projesi kapsamında önemli ölçüde araştırmalar yapılmıştır. Kalite Stratejisi ve Eylem Planı Dokümanının geliştirilmesi sürecinde, mevcut yasal düzenlemeler, politikalar, mevcut sistemdeki başarılı örnekler ve uygulamada karşılaşılan bir takım güçlükler de göz önüne alınmıştır. Buna ek olarak, meslekî ve teknik eğitim alanındaki ulusal ve uluslararası uzmanların deneyimleri de dikkate alınmıştır.

Kalite Stratejisi ve Eylem Planı dokümanının hazırlanma sürecinde; sektöre yapılan ziyaretler ve konu ile ilgili araştırmalar, **Strateji Çalışma Grubu** tarafından yapılan analizler (11 çalıştayda 12 konu ele alınmıştır) ve masa başı çalışmalar referans alınmıştır. Bu çalışmaların sonuçları, Türkiye'deki meslekî ve teknik eğitimin geliştirilmesi ve modernleştirilmesi adına mevcut problemlerin ve olası çözümlerin belirlenmesinde kapsamlı bir bilgi desteği sağlamıştır.

Kalite Strateji Dokümanında yer alan stratejiler, mesleki ve teknik eğitimin ilgili tüm taraflarının katılımıyla belirlenmiştir.

Kalite stratejisi planlama sürecinin entegre bir yaklaşımla gerçekleştirilebilmesi için MEB Strateji Dokümanı (2013-2017) başta olmak üzere, Strateji Çalışma Grubu çıktıları ile Türkiye'deki meslekî ve teknik eğitimin genel anlamda gelişimine hizmet eden önceki projelere atıfta bulunulmuştur.

MTE Kalite Stratejisi uygulama süreci; meslekî eğitim politikalarına uygun bileşenlerin yer aldığı MTE Kalite Stratejisi Eylem Planı kapsamında planlanacaktır. Eylem Planı kapsamındaki bileşenlerin uygulanması için mevcut mevzuatta değişiklik yapılması ya da yeni bir mevzuat hazırlanması konuları Mevzuat Çalışma Grubu tarafından çalışılacak ve hazırlanan öneri mahiyetindeki Taslak Mevzuat Milli Eğitim Bakanlığının görüşüne sunulacaktır,

Kalite Strateji Dokümanının Hedefi:

- (i) Meslekî ve teknik eğitimin gelişimi sürecindeki öncelik alanları ile bu önceliklileri başarıyla gerçekleştirme sürecinde kullanılacak mekanizmaları tanımlamak;
- (ii) Türkiye'nin insan kaynakları ve sosyo-ekonomik gelişimi için anahtar unsur olan meslekî ve teknik eğitim sürecinin **sürdürülebilir gelişimini** sağlamak.

Kalite Strateji Dokümanının genel amaçları :

- (i) Meslekî ve teknik eğitim sektöründeki tüm seviyelerde çalışan herkesçe kabul edilen bir kalite kültürü anlayışının ve farkındalığının desteklenmesi
- (ii) Kopenhag süreci ve bu sürecin iş piyasası ile teması doğrultusunda meslekî ve teknik eğitimin geliştirilmesi;
- (iii) Strateji Çalışma Grubu tarafından analiz edilen her bir kalite fonksiyonun değişilmesi ve her birinin sistemin içerisinde geliştirilmesi sürecinde gerekli tavsiyelerin yapılması;
- (iv) Kalite gelişimi faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için mevcut mevzuatın değiştirilmesi ya da yeni bir mevzuatın belirlenmesi ile ilgili Mevzuat Çalışma Grubu faaliyetlerinin altının çizilmesi;

- (v) Mevcut iyi örnekler üzerine sistemi oturtturarak tüm meslekî ve teknik eğitim paydaşlarına beklenen çıktılar doğrultusunda rehberlik edecek açık ve net bir planın sağlanması.

Hedef Alınan Fonksiyonlar ve Hedef Grupları

Strateji Çalışma Grubu; meslekî teknik eğitimin kalitesi ile doğrudan bağlantılı ya da ilişkili hususların/fonksiyonların ele alınması görevini üstlenmiştir. Bu fonksiyonların kalitesi ve standartları meslekî ve teknik eğitim sürecinde uluslararası tanınırlığı olan etkili standartlar ve fonksiyonlardır. Bu kalite fonksiyonları meslekî ve teknik eğitimde sağlam bir kalite güvence sisteminin yerleştirilmesi için gerekli altyapıyı sağlayacaktır.

Bu fonksiyonlar:

- **Liderlik, Yönetim ve Finansman**
- **Personel İstihdamı, Seçimi ve Gelişimi (Öğretmen Eğitimi de dâhil)**
- **Öğrencilerin desteklenmesi yönünde BİT de dâhil olmak üzere tüm eğitim ve öğretim materyalleri ile ekipmanlarının sağlanması**
- **Meslekî Rehberlik ve Danışmanlık**
- **Akreditasyon ve Onay**
- **Değerlendirme ve Ölçme ve Değerlendirme Süreci**
- **Erişim ve Katılım**
- **Talebe Dayalı Müfredatların Oluşturulması (İşverenlerle bağlantı konusu dâhil)**

- **Program Tasarımı (eğitim ve öğretim dâhil)**
- **Kalite Güvence ve Kalite Gelişimi**
- **Yeterlilik Çerçevesi ve Hayat Boyu Öğrenme**
- **Yüksek Öğretime Geçiş'tir.**

Bunlar Kalite Strateji Dokümanının **hedef alınan konularıdır**. Buna ek olarak, **Yasal Çerçeve** de bu konular kapsamına dâhil edilecektir.

Kalite Strateji Dokümanının hedef kitlesini aşağıdaki gruplar oluşturmaktadır:

- (i) Öğrenciler: ilköğretim, ortaöğretim ve meslek yüksekokulları,
- (ii) Aileler,
- (iii) Eğitim-öğretim personeli, idari personel, ,
- (iv) KOBİ'ler ve çok uluslu şirketler de dâhil olmak üzere tüm sektör,
- (v) Merkezi ve yerel düzeydeki karar vericiler,

Stratejik Vizyon ve Beklenen Sonuçlar

Meslekî ve teknik eğitimle ilgili stratejik vizyon Milli Eğitim Bakanı tarafından çok açık bir şekilde dile getirilmiştir:

“Ülkemizin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesi, eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanabilmesi için temel dayanak noktası eğitim sisteminin tüm süreçlerinin kaliteye dayalı hale getirilmesidir.”

Beklenen Sonuçlar

Kalitesi artmış bir meslekî ve teknik eğitimi sisteminden beklenen sonuçlar taslak **Strateji Raporu: Türkiye'deki Meslekî ve Teknik Eğitimi Sistemine Olan Güvenin Geliştirilmesi, Ankara Temmuz 2013** adlı doküman kapsamında tanımlanmıştır.

Raporun içeriği, Eylül 2013 itibariyle Ankara'da gerçekleştirilen bir çalıştayda meslekî ve teknik eğitimin tüm tarafları tarafından analiz edilmiş ve görüşe sunulmuştur.

Taslak Strateji Raporunda tanımlanan **beklenen sonuçlar** aşağıdaki tabloda verildiği gibidir.

Bu Stratejik Planın 2 numaralı bölümünde tanımlanan **Kalite Eylem Planında**, uzun bir görüş alış veriş sürecinde elde edilen veriler dikkate alınacaktır.

Tablo 1

MTEGM Strateji Dokümanı ile Taslak Strateji Raporu: Türkiye'deki Meslekî ve Teknik Eğitim Sistemine Olan Güvenin Geliştirilmesi, Ankara Temmuz 2013 kapsamında belirlenen Öncelikler Arasındaki Eşleştirme Çizelgesi

Öncelik Alanı	Beklenen Çıktılar	MTEGM Strateji Dokümanı Madde No	Tedbir	Kalite Geliştirme İçerik
1.Kalite ve Standartlar	1.1 Tüm MTE kurumları akredite edilecektir.	30	2.5.2. MTE okul ve kurumlarının akredite olması sağlanacaktır.	
	1.2 Tüm MTE yeterliliklerinin değerlendirilmesi, uygulanması ve izlenmesine ilişkin sistematik bir yaklaşım	10	2.1.3.Meslek beceri haritaları hazırlanacak, kazanımlara dayalı ölçme ve değerlendirme sistemi oluşturulacaktır.	Tüm MTE yeterlilikleri Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) kapsamında belirlenecek usul ve esaslar doğrultusunda geliştirilmesi, değerlendirilmesi, uygulanması ve izlenmesi sağlanacaktır <i>Kalite Strateji Eylem Planı</i> bu önemli tedbirin desteklenmesine yönelik ilave tavsiyelerde bulunacaktır.
		5	1.1.4 MTE okul ve kurumlarının sektörle Ar-Ge faaliyetleri kapsamında iş birliği yapmaları sağlanacaktır.	
		6	2.1.1. Orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonları oluşturulacak ve meslek haritaları çıkarılacaktır.	
	1.3 Paydaş gruplar arasında, MTE kurumları ve yeterliliklerinin kalite ve standartlarına yönelik gözle görülür bir güven ve itimat vardır.	7	2.1.1.. Orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonları oluşturulacak ve meslek haritaları çıkarılacaktır.	Öğrencilerin iş yeri eğitimlerinin daha iyi izlenebilmesi, meslek standartlarının uygulanabilirliğinin izlenmesi, meslekî ahlak ve etik kurallarının muhafaza edilmesi, eğitim ve öğretim programlarının uygunluğunun izlenmesi ve okulda ve iş yerlerinde kazanılan beceri ve bilgiler arasında daha iyi bir ara yüz oluşturulmasını sağlama amacıyla uzmanlardan oluşan bir komisyonun kurulabilmesi yönünde mevzuatın
		8	2.1. 2 Öğretim programları ulusal meslek standartlarına, ulusal yeterliliklere ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre geliştirilecektir.	
		18	2.3.1. Meslekî Eğitim Kurulu ve il istihdam ve meslekî eğitim kurumlarının etkili ve verimli çalışmaları sağlanacaktır.	

				<i>hazırlanması</i>
1.Kalite ve Standartlar		19	<i>2.3.2.Gönüllü MTE Uzmanlar Çalışma Grubu oluşturulacaktır.</i>	
		31	<i>2.5.1.Eğitimde kalite çerçevesi, öz değerlendirme ve kalite güvence sistemi oluşturulacaktır.</i>	
2. Kalite ve Liderlik	<i>2.1. MTE sisteminin tüm seviyelerindeki bireyler, görevi ile ilgili işlerin kalitesinden sorumludur ve değişimin etkili temsilcileridir.</i> <i>2.2. Değişim yönetimi etkili ve verimlidir.</i>	20	<i>2.3.3.MTE okul türleri azaltılarak okul ve kurum yönetim modeli geliştirilip uygulamaya konulacaktır.</i>	<i>Kalite Strateji Eylem Planı, etkin bir değişim yönetimine olan ihtiyaca atıfta bulunarak bu önemli tedbirin desteklenmesine yönelik ilave tavsiyelerde bulunacaktır.</i>
3. Kalite ve Personel	<i>3.1.Kurum liderleri personelin istihdamından ve gelişiminden sorumludur.</i> <i>3.2. Meslek öğretmenlerine yönelik Öğretmenlik Başlangıç Eğitimi (ya da diğer yeterlilikler), profesyonel standartları kapsamaktadır.</i>	22	<i>2.3.5.MTE okul ve kurumlarının insan kaynakları nitelikleri geliştirilecektir.</i>	<i>MEB ve YÖK iş birliğinde atölye ve laboratuvar öğretmenleri ve eğitimcilerinin temel, alan ve özel yeterlilikleri belirlenecektir.</i> <i>Eğiticilerin alanlarına yönelik pedagojik formasyon almaları yönünde düzenlemeler yapılacaktır.</i> <i>Öğretmenlerin adaylık sürecinin belirli bir kısmında işletmelerde uygulamalı eğitim almaları sağlanacaktır.</i> <i>MTE'de hizmet içi eğitim modeli yeniden yapılandırılacaktır.</i>

				<p><i>Hizmet içi eğitimlerin ulusal ve yerel ihtiyaç analizleri doğrultusunda akredite edilmiş kurumlarca işletmelerde ve yükseköğretim kurumlarında yüz yüze ve/veya uzaktan eğitim yoluyla verilmesi sağlanacaktır. İşletmelerin, atölye ve laboratuvar öğretmenleri ile öğretim elemanlarına çok yönlü eğitim vermeleri için teşvik mekanizmaları geliştirilecektir.</i></p> <p><i>Kamu-özel iş birliği için prosedürler sadeleştirilecek, özel sektörün okullarda atölye ve laboratuvar kurabilmesi için kolaylık sağlanacaktır.</i></p> <p><i>MTE okul ve kurumları yönetici ve öğretmenlerinin teknik yabancı dil öğrenmesi ve yabancı dilini geliştirmesi sağlanacaktır.</i></p> <p><i>Alanları daralan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin branş değişikliği sağlanacaktır.</i></p>
3. Kalite ve Personel	<p><i>3.3. Meslek öğretmenleri, ilgili meslekî eğitim ve öğretim becerilerine sahip olup bu becerileri güncel tutmaktadır.</i></p>	16	<p><i>2.2.1. Yönetici ve öğretmenlerin mesleki rehberlik ve kariyer gelişimi konularında yetkinlikleri arttırılacak ve öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun MTE programlarına devam etmeleri sağlanacaktır.</i></p>	<p><i>İşletmelerin, atölye ve laboratuvar öğretmenlerine çok yönlü eğitim vermeleri için teşvik mekanizmaları geliştirilecektir. Kalite Strateji Eylem Planı bu önemli tedbirin desteklenmesine yönelik ilave tavsiyelerde bulunacaktır.</i></p> <p><i>MTE okul ve kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlere mesleki rehberlik ve kariyer gelişimi konusunda hizmet içi eğitim verilecek ve bu kapsamda öğretmen el kitabı hazırlanacaktır.</i></p> <p><i>Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (MBS) tüm paydaşlara tanıtılacak ve etkin kullanımı</i></p>

				<p><i>sağlanacaktır.</i></p> <p><i>Rehberlik ve kariyer gelişimi ile ilgili ailelere yönelik eğitim faaliyetleri düzenlenecektir.</i></p> <p><i>Temel rehberlik ilkelerine dayalı bireysel meslek gelişim e-profili hazırlanacaktır.</i></p> <p><i>Mesleklerin tanıtımı ve sektörün işleyişi konusunda basın ve yayın kuruluşları ile iş birliği yapılacaktır.</i></p> <p><i>Sektörle iş birliği yapılarak 9. Sınıf öğrencilerinin meslekleri yerinde tanınması sağlanacaktır.</i></p> <p><i>MTE'de rehberlik ve kariyer gelişimi faaliyetleri kapsamında ilgi envanterleri ve yetenek testleri geliştirilecek, alan ve dal seçimlerinin bu testlere uygun olarak yapılması sağlanacaktır.</i></p> <p><i>Rehber öğretmenler ile İŞKUR'a bağlı iş ve meslek danışmanlarının birlikte etkin çalışmalarının sağlanması için mevzuat düzenlemesi yapılacaktır.</i></p> <p><i>MTE okul ve kurumlarında gönüllü meslek koçluğu sisteminin yaygınlaştırılması teşvik edilecektir.</i></p>
4. Kalite ve Meslekî Müfredat	4.1. MTE müfredatı Resmi Gazetede yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarına dayalıdır.	9	<p><i>2.1. 2 Öğretim programları ulusal meslek standartlarına, ulusal yeterliliklere ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre geliştirilecektir.</i></p> <p><i>(AÇIKLAMA: Meslek analizleri sonuçlarına göre MTE'de diploma ve</i></p>	<p>Meslek analizleri sonuçlarına göre sertifika ve diploma programları ayırt edilecektir. Belirlenen kazanımları gösteren diploma ve sertifika ekleri hazırlanacaktır.</p> <p>Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin öğretim süreçlerindeki farklılaşmaya uygun olarak</p>

			<p><i>sertifika programları ayırt edilecektir. Belirlenen kazanımları gösteren diploma ve sertifika ekleri hazırlanacaktır.)</i></p> <p><i>1.1.3. Özel politika gerektiren grupların MTE'ye erişim fırsatları geliştirilecektir.</i></p> <p><i>(AÇIKLAMA: Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin, engel durumlarına göre mesleki yeterliliklerinin belirlenmesinde, okul öncesi eğitimlerinden başlayarak yapılacak raporlamaların kullanılacağı bir rehberlik sistemi kurulacak ve MTE'de almış oldukları bireyselleştirilmiş eğitim programlarına uygun sertifikalar alabilmeleri sağlanacaktır.)</i></p>	<p>kazanmış oldukları yeterlikleri tanımlayan bir sertifikalandırma sistemi oluşturulacaktır.</p>
		13	<p><i>2.1.8. Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklere ait bilgi bankası oluşturulacaktır.</i></p> <p><i>MYK koordinasyonunda geliştirilen UMS ve UY dokümanlarına ilgili tarafların ulaşabileceği Web tabanlı sistematik bir bilgi bankası oluşturulacaktır.</i></p> <p><i>Hazırlanan UMS ve UY'ler izlenerek değerlendirilecektir.</i></p> <p><i>İşgücü arz ve talebinin uyumlu hale getirilebilmesi için iş piyasası ve beceri ihtiyaç analizlerine dayanılarak hazırlanan ulusal</i></p>	<p>Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklerin MEB tarafından ilgili eğitim programlarına yansıtılmalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi periyodik olarak yapılacaktır</p>

			<i>yeterlilikler ile ilgili çalışmaların etkili ve verimli olması sağlanacaktır.</i>	
	<i>4.2. MTE müfredatı, müfredat çıktıları ve müfredatın verilmiş süreci uygun şekilde kalite güvence altına alınır ve bunlar yerel iş piyasasının bilgi ve deneyimi ile desteklenir.</i>	15	<i>2.1.5. MTE’de yabancı dil eğitimi etkili hale getirilecektir.</i>	
		29	<i>2.5.1.Eğitimde kalite çerçevesi, özdeğerlendirme ve kalite güvence sistemi oluşturulacaktır.</i>	
4. Kalite ve Meslekî Müfredat	<i>4.3. MTE sisteminin tüm seviyelerinde oluşturulan etkili ortaklıklar, bütün paydaşların güven ve itimadını sağlar.</i>	5, 6, 7, 8 18 ve 19		
5. Kalite Güvence	<i>5.1. MTE sistemindeki öğrencilerin pozitif yönde ilerledikleri izlenmektedir.</i>	3	<i>1.1.3. Mesleki ve teknik eğitimin önemi ve erişim imkanları hakkında farkındalık oluşturulacaktır.</i>	
		4	<i>.1.1.2 Eğitim kurumlarının tür ve kademeleri arasında yatay-dikey geçişlerde esnek ve geçirgen bir yapı oluşturulacaktır.</i>	
		11	<i>1.1.3. Özel politika gerektiren grupların MTE’ye erişim fırsatları geliştirilecektir</i>	
		14	<i>2.1.4. Önceki öğrenmelerin tanınmasına yönelik alt yapı oluşturulacak ve Mesleki ve Teknik Eğitimde Kredi Transfer Sistemine işlerlik kazandırılacaktır.</i>	

<i>5.2. Standartlar, süreçler, görevler ve sorumluluklar ile ilgili açıklık ve şeffaflık söz konusudur.</i>	17 29	<i>2.2.1. Yönetici ve öğretmenlerin mesleki rehberlik .ve kariyer gelişimi konularında yetkinlikleri artırılabacak ve öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun MTE programlarına devam etmeleri sağlanacaktır.</i>	
<i>5.3. MTE kurumlarındaki kalite güvencenin desteklenmesi ve izlenmesine yönelik ulusal, bütünleşik ve tek bir sistem bulunmaktadır.</i>	29		

Kalite Fonksiyonları

(Kavram Dokümanı Taslağı **Ek-3** kapsamında verilmektedir.)

1. Liderlik Yönetim ve Finansman

Bilgi Toplumu ve Eğitim Dünyasının Liderleri

Bilgi toplumunda; ekonomik ve sosyal dönüşümler dinamik bir karaktere sahiptir. Bu dinamik süreci anlamak için işgücü piyasası ile etkileşime girmek, sektörün beklentilerini algılamak, hedef gruplar, paydaşlar ve sosyal ortaklar arasındaki ağı kurmak gerekmektedir. Bu oldukça karmaşık ve zor bir görevdir. Bu görevi üstlenecek, yapacağı etkinlikler ile ekonomik ve sosyal dönüşümde önemli bir role sahip olacak liderlerin hazırlanmasına ihtiyaç vardır.

Toplumda ve iş dünyasında dönüşümlerin ortaya çıkması için eğitim sisteminin; insan kaynaklarını geliştirmesi, yenilikçi ve, girişimci bireyleri hazırlaması, eğitim ve öğretime erişimi kolaylaştırması ve daha çekici hale getirmesi, iş dünyasına yakınlaşması, sosyal ortaklarla oluşturulan iletişim ağına (network) katılması beklenmektedir. Bu bağlamda *talep odaklı yaklaşım* gibi yeni bir bakış açısının eğitim sistemini olumlu yönde değiştirmesine/dönüştürmesine ihtiyaç vardır.

Lider Yeterlilikleri

Bruges Bildirgesi politika yapıcılarının; öğretmenler, eğitimciler ve okul liderlerinin kalite ve yetkinliklerini iyileştirerek MTE kalitesini yükseltmesini önermektedir.¹

“.....İşbirlikçi bir lider uygulamada hiyerarşiyi pek dikkate almamakta, sektörlerle yakın bir diyaloga girerek onların isteklerini tespit etmeye çalışmaktadır. MTE kurumlarında ilişkiler ve sürekli öğrenme üzerine odaklanılmaktadır.”

Liderler, stratejik yönetimi; sürekli iyileştirme ve kaliteye yönelik çabalar, bütçeleme, kaynak planlaması, program değerlendirme, performans gözlemleme ve raporlama faaliyetleri ile bütünsel hale getirebilmelidir. Liderler, kalite yönetiminde paydaş memnuniyetini öne çıkarmalıdır. Özellikle süreçlerin, ürünlerin, hizmetlerin ve kurumsal kültürün geliştirilmesinde tüm kurum mensuplarının katılımını hedeflemelidir.

Burada asıl olan sürekli iyileştirmenin, yani kalite çevriminin uygulanmasıdır. Liderlerden beklenenler aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- Paydaş odaklı olmak, hizmet ve ürünleri geliştirmek.
- Takım ruhu ve personel katılımını gerçekleştirmek.
- Çalışanları yetkilendirmek.
- Çıktı odaklı performans ölçütlerini kullanmak.
- Verileri toplamak ve analiz etmek.
- Etkin kaynak yönetimi ve dağılımı sağlamak.

• .

Analiz

¹ Avrupa Komisyonu (2010a). 2011-2020 yılları arasındaki süreçte meslekî ve teknik eğitimde Avrupa işbirliğinin geliştirilmesine yönelik Bruges kararları. Meslekî ve teknik eğitimde liderlik
İnternet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learningpolicy/doc/vocational/bruges_en.pdf [cited 29.8.2011].

Strateji Çalışma Grubunun yapmış olduğu görüşmeler neticesinde, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurum liderlerinin **iş tanımları ile** okul müdürünün/kurum liderinin sahip olması gereken **özellikler** belirlenmiş ve **Ek 2** kapsamında verilmiştir.

Bu iş tanımında tanımlanan beceri, bilgi ve niteliklerin adayların uygunluğunu belirlemede kullanılması durumunda, okul müdürü/lideri kalifiye ve istekli personelin işe alınmasını teşvik edecektir.

Eğitim liderliği adayının uygunluğunu belirlemede yalnızca sınav sonuçlarına bağlı kalmak hususu da grup tarafından tartışılmıştır.

Okul Liderliğinin Desteklenmesine Yönelik Yönetim Yapısı

Analiz

Bu önemli yönetim destek fonksiyonunun geliştirilmesi hususunda pek çok model ortaya konmuştur. Bu çalışmalar sonucunda tavsiye edilen model aşağıdaki yapıyı içerecektir:

Genel Kurul; okulla bağlantıda olan sektörün temsilcileri, okul müdürü, bir veli, bir öğrenci, bir öğretmen temsilcisi ile o alanda faaliyet gösteren iş ve işçi sendikalarından birer temsilciden (sendikalardan temsilci olmaması durumunda, bölgedeki sektöre erişim zor olacaktır) oluşmalıdır. Okulla ilgili kararlar bu Kurula sunulmalıdır.

Yönetim Kurulu; okul müdürü, müdür yardımcıları, öğretmenler ile okul aile birliği başkanından oluşmalıdır. Kurul üyelerinin seçiminde mülakat ve yazılı sınav yöntemi kullanılabilir.

Okul müdürü, sektör temsilcisi ve bir alan öğretmenin mülakat için kurulacak komisyonda yer alması gerekmektedir. Okuldaki boş pozisyonlarla ilgili her türlü iş tanımı, istenilen özellik, görev ve sorumlulukların açık bir şekilde tanımlanması gerekmektedir.

Merkeziyetçilik ve Adem-i Merkeziyetçilik

Türkiye'deki MTE sistemi, MTE personelinin seçimi, tahsis edilmesi, müfredat ve modüllerin hazırlanması, uygulanması ve diğer fonksiyonlar dikkate alındığında oldukça merkeziyetçi bir yapıdadır.

Analiz

Strateji Çalışma Gurubu üyeleri arasında, özerklik ve sorumlulukların tümüyle merkezden alınarak illere ya da okulların bireysel olarak kendilerine devredilip devredilmemesi gerektiği hususunda tam bir mutabakat sağlanamamıştır. Personel ve öğrenci işleri ile yakından ilişkili belli başlı konularda özerkliğin ve sorumluluğun okullara devredilmesi gerektiği hususunda mutabık kalınmıştır. Buna göre, kısa vadede, mali yönetim ve bakım hizmetleri ile ilgili her türlü sorumluluğun MEB merkez teşkilatında olması gerektiği de ifade edilmiştir.

Herhangi biri kurumun, hizmet yapısı göz önüne alındığında, kendi eylemlerinin sorumluluğunu alması ve gerekli yetkilere sahip olması kalite sisteminin oluşturulmasıyla orantılıdır.

Önceki MEGEP Projesi kapsamında hazırlanan Strateji Dokümanının 6 numaralı prensibi bu hususta aşağıdakileri önermiştir:

Neyin yönetimi kime devredilerek yerinden yönetime geçilecektir?

14.1 Neden yerinden yönetim?

..... Merkezi sistemler genellikle fırsat eşitsizliğini azaltmaları bakımından yüksek performans gösterdikleri şeklinde değerlendirilir. Ancak Türkiye’de, MEB’nin liderlik rolü ve il müdürlüklerine ve okullara verilen sorumlulukların sınırlı olması bölgesel, cinsiyete dayalı ve diğer demografik eşitsizlikleri ortadan kaldırmada başarılı olamamıştır.

Merkezi ve tek tip bir meslekî eğitim ve öğretim sisteminin tercih edilmesi ve yerinden yönetime karşı direnç gösterilmesi genellikle, kesinlikle merkezi düzeyde kalması gerekli temel fonksiyonlar ile verimliliğin artırılması ve piyasa ihtiyaçlarına cevap verilebilmesi amacıyla daha alt yetki seviyelerine devredilecek fonksiyonlar arasında net bir ayırımın yapılmamış olmasından kaynaklanır. Yerinden yönetime yönelik itirazların üstesinden gelmek için, bu alanda yapılacak tavsiyelerin hem oldukça belirgin (hangi fonksiyonlar yerinden yönetime devredilebilir ve hangi yetkililere devredilebilir?) hem de yetkililerden oluşan her bir seviyenin kendilerine verilen ilave sorumlulukları yerine getirme kapasiteleri konusunda gerçekçi olması gerekir. Yerinden yönetim aslında bir politika hedefi değil, daha fazla yanıt verme kabiliyeti ve verimlilik elde etme yoludur.

Modern eğitim sistemlerinde, eğitim bakanlıklarının stratejik yönetim, koordinasyon, İzleme, değerlendirme ve kontrol fonksiyonları, doğrudan idari rollerin önünde gelir. Doğrudan idari rollerin hem sorumluluğunun hem de yetkisinin mümkün olan ölçüde daha alt yönetim kademelerine delege edilmesi, bakanlıkların başta belirtilen fonksiyonlara yoğunlaşmalarını sağlamak için hayati önem taşır. Bu, özellikle, paydaşların çok olduğu ve bunlar arasında da sosyal ortakların en aktif hareket ettikleri meslekî eğitim ve öğretim açısından geçerlidir.

Bu örneklerde, herhangi bir reform sürecinde, diğer paydaşlar ile karşılıklı güvene ve sorumlulukların paylaşılmasına dayalı işbirliğinin hayati öneme sahip olduğu görülmektedir. Tüm bu yeni fonksiyonları yerine getirebilmek için MEB doğrudan idari nitelikli mümkün olduğunca fazla görevi, daha alt seviyedeki karar alma kademelerine, yani illere ve okullara devretmelidir.. Ancak bu devir sonrasında hesap verme sorumluluğu açısından ulusal bir hedef, esas ve usuller çerçevesinde gerçekleştirilmelidir.

*** Türkiye’de Meslekî Eğitim ve Öğretim: Strateji Belgesi Ankara Kasım 2007**

2. Personel İşe Alım Süreci, Seçimi ve Gelişimi (Öğretmen Eğitimi dâhil)

Bir eğitim kurumunun kalitesi hiç bir zaman personelinin kalitesinden daha iyi değildir. Motive etme konusunda başarısız liderlik ya da temel faaliyetten uzaklaşmaya yol açan idari yükler getiren uygun olmayan yapılardan ötürü; personelin kalitesinden daha düşük olabilmektedir. Kurumsal kalitenin temel belirleyicisi, personelin kalitesidir. Daha düşük olabilir ancak daha iyi olamaz.

Reform sürecinin hedeflemiş olduğu nokta, personele ve sahip oldukları becerilere eğilmedikçe başarılamayacaktır. Sistem merkezî bir kontrolden daha kurumsal bir özerkliğe geçtikçe, ele alınması gereken personelle ilgili bazı önemli ve hassas hususlarla karşılaşılacaktır.

Öğretimin kalitesi, MTE okullarındaki **öğrenim süreçlerinin** etkililiği açısından önem arz etmektedir. İyi eğitim görmüş ve yüksek motivasyona sahip öğretmenler iyi seviyede kaliteli bir MTE eğitiminin verilmesinin sağlanmasında kilit unsurdur. Öğretmenlerin eğitimlerinin güncellenmesi, MTE’nin kalitesinin, çekiciliğinin ve sosyal statüsünün geliştirilmesi yönündeki genel politikanın bir bölümünü oluşturmaktadır.

Mevcut durumda, öğretmenler MEB tarafından, akademisyenler ise YÖK’e bağlı üniversiteler tarafından istihdam edilmektedir. Öğretim personeli, **Eğitim Fakültelerinden** mezunlardan oluşmaktadır. Eğitim Fakültelerinden mezun değiller ise, mutlaka Eğitim Fakültelerindeki

pedagojik formasyon derslerini başarıyla tamamlamış olmaları gerekmektedir. Sağlık sektörü dışında, meslekî sektör deneyimi gerekmemektedir. İş deneyimi olan bireyler öğretmenlik mesleğine geçebilirler ancak bu tür bir durumda da üniversite mezunu olmaları gerekmektedir.

Analiz

Hizmet Öncesi Eğitim

Strateji Çalışma Grubu üyeleri arasında MTE öğretmenlerinin başlangıç eğitiminin geliştirilmesi gerektiği hususunda ortak bir mutabakat sağlanmıştır. Son dönemde meslekî ve teknik eğitim öğretmenlerinin ihtiyaçlarını daha iyi yansıtmak adına tasarlanan ve öğretmen eğitimi veren Teknoloji Fakültelerinin oluşturulmasıyla sistem içerisinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Bununla birlikte, programların, modern bir meslekî ve teknik eğitim okulunun, öğrencilerinin ve iş piyasasının taleplerini karşılayabilmesi için bu yönde daha fazla gelişmeye ihtiyaç vardır.

MTE öğretmenlerinin, öğretmenlik kariyerine geçiş yapmadan öğretecekleri alanlarla ilgili gerekli bilgi ve becerilere sahip olmaları **gerektiği** konusunda genel bir mutabakat sağlanmıştır.

Diğer AB ülkelerinde (Birleşik Krallık, Almanya) olduğu gibi, MTE öğretmenlerinin, ders verecekleri alanlarda **en az bir üst seviyede** olmaları gerekmektedir. Tavsiye edilen bu gereklilik, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin uygulamaya konmasından sonra çok daha etkili bir şekilde izlenebilecektir.

Sürekli Meslekî Gelişim

Strateji Çalışma Grubu üyeleri, MTE öğretmenleri için daha fazla hizmet içi eğitime gereksinim olduğu konusunda hemfikirdirler.

Buna göre, MTE personeli için, profesyonel (eğitim öğretim yaklaşımları), meslekî (iş uygulamaları ya da beceri gereksinimindeki değişiklikler) ve kurumsal ve merkezi düzeyde ihtiyaçları ön planda tutan sistematik bir sürekli gelişim yaklaşımı sistem içerisinde mevcut değildir.

MTE öğretmenlerine hizmet içi eğitimlerin verilmesi yetersiz kalmakta ve fazlasıyla merkezden yapılmaktadır. Öğretmenler bireysel olarak, seçim esasına dayalı eğitimler veren MEB Hizmet İçi Eğitim biriminin eğitimlerine başvurmaktadır. İleriye yönelik eğitim ihtiyaçları ortak olarak belirlenmemektedir. Okul müdürlerinin, öğretmenlerin eğitim için seçilmesinde ve bu eğitimleri almaları konusunda yetkileri yoktur. Yıllık Hizmet İçi Eğitim Planları Hizmet İçi Eğitim birimi tarafından taslak hale getirilerek merkezi düzeyde bu birim tarafından, yerel düzeyde ise il milli eğitim müdürlükleri tarafından uygulanmaktadır.

3. Öğrencilerin desteklenmesi yönünde BİT de dâhil olmak üzere tüm eğitim ve öğretim materyalleri ile ekipmanlarının sağlanması

Türkiye’de yaklaşık 5000 MTE kurum ve kuruluşu bulunmaktadır. Bu kurumların her birinin ihtiyaç duyduğu kaynak miktarı oldukça fazladır.

Öğrenme, 21. yüzyılda değişiklik göstermektedir, öğrenmenin desteklenmesi ve öğrencilerin öğrenmeye karşı davranışlarının desteklenmesine yönelik kaynakların geliştirilmesi için bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımındaki ilerlemeleri göz önünde bulundurmalıyız. İnteraktif beyaz tahtalar, akıllı tahtalar, kablosuz ağlar ve mobil cihazlar, buna ek olarak internet ve yüksek kaliteli dijital öğrenme kaynakları gibi öğrenmede kullanılan teknolojiler ve bunların birçoğuna

evden ve iş yerinden erişilebilmesi öğrencilerin deneyimlerini ve isteklerini değiştirmektedir.

Eğitim-öğretim teknolojilerine yapılan yatırım üst düzey yöneticilerin ve karar vericilerin teknolojiye dayalı eğitim ortamlarının tasarımı konusunda günceli takip etmelerini gerektirmektedir. . Geleceğin eğitim kurumu, kendine güvenen, uyum sağlayabilen, özgür ve öğrenme isteği olan öğrencilerin teşvik edilmesine yardımcı olacak bir eğitim ortamı sağlamalıdır. Kısacası, eğitim ortamlarımızın tasarımı, **kurumun vizyonunun ve eğitim-öğretim stratejisinin** temsili haline gelmelidir.

Gelecekteki Öğrenme ve Öğretmeye Yönelik Tasarım

Bir eğitim binası pahalı ve uzun vadeli kaynaktır. Aynı alanlar, atölyeler ve sınıfların tasarımı aşağıdaki gibi olmalıdır:

- Esnek – Hem mevcut hem de gelişen müfredatı kapsamaları için,
- Gelecekteki değişikliklerden etkilenmeyen – Yeniden tahsis etme ve yeniden şekillendirme için yeterli alan bırakmak için,
- Cesur – Denenmiş ve test edilmiş teknolojilerin ötesine bakmak için,
- Yaratıcı – Öğrencileri ve öğretmenleri canlandırmak ve onlara ilham vermek için,
- Destekleyici – Bütün öğrencilerin potansiyelini geliştirmek için,
- Girişimci – Her alanı, farklı amaçları destekleme yetisine sahip hale getirmek için,

Öğretim ortamı öğrencileri motive edip öğrenmeyi bir faaliyet olarak tanıtabilmeli, resmi uygulamaların yanı sıra işbirliğine dayalı uygulamaları da destekleyebilmeli, kişiselleştirilmiş ve kapsayıcı bir ortam sunabilmeli ve değişen ihtiyaçlar karşısında esnek olabilmelidir.

BT kullanımına ilişkin engeller tekrar değerlendirilmekte ve eğitime erişimin kontrol edilmesinden ziyade olanak tanınmasına öncelik verilmektedir.

Teknoloji temelli öğrenme masrafsız gerçekleştirilemeyecektir. Bununla birlikte, sektörün bütün bölümlerindeki kuruluşlar; şifreli kablosuz yerel alan ağları (WLANlar), dizüstü bilgisayar kullanımı ve teknoloji yoğun merkezlerde sanal öğrenme ortamları (VLEler) aracılığıyla dijital kaynaklara 7/24 erişim sağlayabilmektedir.

BT kullanıcıları arasında daha fazla olgunlaşmanın sağlanması, örnek olarak BT'nin günlük faaliyetlere uyumlaştırılması, dolaşım yolları ve sosyal alanlarda daha önceden gerektiği gibi kullanılmamış olan yerlerdeki ayırılabilen ve serbest erişimli bilgisayarların kurulması yoluyla desteklenmiştir. Bundan sonraki aşamada öğrenme ve bilgi paylaşımı günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası olarak görülmeye başlanmıştır.

Taşınabilir mobilyalar ve daha geniş kapı aralıkları; öğrencilerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu, okulların eşitlik politikalarının ele alınması ve binanın herkes için erişilebilir hale getirilmesi açısından önemlidir. Binanın, mobilyaların ve ekipmanın diğer unsurları da bütün öğrencilerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalıdır.

Esneklik

Hızlı teknolojik değişim, artan öğrenci ve eğitim kurumu sayısı nedeniyle öğrenme ortamı tasarımında esneklik zaruri hale gelmiştir. Mümkün olduğunca taşınır ve kablosuz olan teknolojiler daha fazla oranda öğrenme ve öğretme yaklaşımını destekleyecektir. Bu da sınıfları, atölyeleri vb. farklı amaçlar için kullanmaya uygun hale getirecektir.

Öğrenme Deneyimlerinin Dönüştürülmesi

Teknolojinin öğrenme ve öğretme ortamının içine yerleştirilmesinin paradigmatik değişimden ziyade iyileştirme niteliğinde bir süreç olması muhtemeldir. Teknolojik ihtiyaçları planlamada

yatırımdan azami ölçüde faydanın sağlanması amaçlanmalıdır.

Öğrenme ve öğretme ile ilgili stratejik amaçların oluşturulmasıyla başlanır, daha sonra amaçların gerçekleştirilebilmesini sağlamak için aşağıda belirtilen mevcut teknolojilerin faydalarını kapsayan kurumun tamamının tasarımı ve teknolojik altyapısı incelenmelidir:

:

Mobil öğrenme

- Tablet bilgisayarlar
- Dizüstü bilgisayarlar
- Cep telefonları
- Kablosuz klavyeler/fareler
- Cep bilgisayarları (PDA'lar)
- Dijital kameralar

Bağlı öğrenme

- Kablolu bilgisayarlar
- Kablosuz ağlar
- Kablosuz özellikli dizüstü bilgisayarlar/tablet bilgisayarlar
- İnternet özellikli PDA'lar

Görsel ve interaktif öğrenme

- Video konferans
- Video gösterimi
- Görüntü projeksiyonu
- İnteraktif beyaz tahtalar
- Oylama cihazları

Destekli öğrenme

- Yardımcı teknolojiler
- Erişilebilir USB bağlantı noktaları
- Görsel-işitsel istemciler
- Video kayıt olanakları
- Plazma ekran bilgileri
- Noktalar-görsel istemciler
- Video kayıt tesisatları
- Plazma ekran bilgisi noktaları

Girişler ve çevredeki alanlar

Eğitim kurumunun binası , öğrenmek için heyecan hissi yaratmalıdır. Giriş, kurum ile potansiyel/mevcut öğrencileri arasındaki ilk temas noktasıdır ve ziyaretçiler için kurum hakkında olumlu bir algı oluşturacaktır.

Bir sonraki önceliği kurum ve orada nelerin gerçekleştirilebileceği hakkında açık ve erişilir bilgiler sunmaktır. Giriş alanının aynı zamanda kurumun öğrencilerine hizmet etme yetkinliğini ortaya koyan samimi ve güvenli bir ortam sağlaması gerekecektir; sonuç olarak, öğrencilerin zaman ve dikkatlerini çekmek için alışveriş merkezi, sosyal tesis gibi olanaklar sağlanmalıdır.

Hizmetler

Öğrencilere; kariyer danışmanlığı ve akademik danışmalık sağlanmalı ve hatta öğrencilerin temel ihtiyaçları için binaya girip çıkarken ulaşabilecekleri bir sosyal dinlenme alanı/kantin/okul kooperatifi gibi tesisler oluşturulmalıdır.

Kablosuz bağlantı ve çeşitli mobilya düzenlemeleri uygun görüşme alanları sağlamaktadır.

Öğretim alanları

Son yüzyılda klasik öğretim metotlarına sahip, öğretmen merkezli, sunuma dayalı, oturma yerlerinin U veya düz sıralar şeklinde, tek bir yöne bakan tasarım türü uygulanagelmıştır. Öğretmenin arkasındaki duvara monte edilmiş interaktif veya geleneksel beyaz tahtalar, dizüstü bilgisayar kablosu olan tavana monte projektörler, bir kablosuz ağ ve/veya kablolu bilgisayarlar gibi teknolojiler daha sonradan eklenmiştir ancak tüm bunlar tasarıma ait dinamikleri çok az değiştirmiştir.

Önce öğrenme ve öğretme

Genel öğretim alanlarının çoğunun tasarımı genelde hem öğretmenin hem de öğrencinin aktif olduğu faaliyetlerle desteklenmelidir. Bunlar sunum, tartışma, iş birliğine dayalı proje çalışması, bilgi erişimi ve paylaşımını içerecektir. Bu ihtiyaçlar, çeşitli yollarla karşılanabilir. Farklı amaçlara yönelik serbest öğrenme merkezli sınıflar tahsis edilebilir.

Yapılan tercihler ne olursa olsun kabul edilen tasarımın, yenilik arzusu veya verimlilik artışlarından ziyade, yöneticiler, personel ve öğrenciler tarafından belirlenen, kabul edilen öğrenme ve öğretme yöntemlerinin amaçlarına hizmet etmesi gerekmektedir.

Gelecekteki değişikliklerden etkilenmeme

değişiklikler tahmin edilemez, ancak tasarımların değişikliğe uyması sağlanabilir. Öğrenme ortamı bir dizi amacı destekleyebildiğinden; bu ortamın sabit teknolojilerden ziyade gelişmiş mobil teknolojilere, kablolu ağların yanı sıra kablosuz ve hatta amaca uygun mefruşata yatırım yapıldığında doğrulanabilir ve nispeten kolay bir şekilde yeniden yapılandırılabilir. Kurumların giderek daha az sayıda ancak daha kaliteli öğretim alanı tasarlamayı amaçlamaları muhtemeldir. Dolayısıyla kişi başı öğretim alanı daha da genişleyecektir. Büyük grup veya dağınık grup öğretimleri, video gösterimi ve video konferans ile desteklenmelidir.

. Teknoloji kullanımı tek başına etkili öğretme veya öğrenmeyi sağlamaz. Ancak kurumun sunduğu hizmetin eriştiği hedef kitleyi ve hizmetin sunulmasındaki esnekliği artırabilir.

Görüntü teknolojileri şu anda öğretim alanlarında yaygın olarak bulunmaktadır. Bir sonraki önemli gelişme görsel-işitsel teknolojilerden gelebilir. Kablosuz ağlar da önemli avantajlar sunmaktadır. 21. yüzyılın okul ve kurumları, derslerin ne kadar etkili olduğunu hızlı ve doğru bir şekilde değerlendirmelidir. Öğretmenlere e-iletişim için kablosuz özellikli tablet bilgisayarın verilmesi, okul devam verilerinin merkezi kayıtlara anında geçmesini sağlar, öğretmene hareket halindeyken hazırlanma fırsatı verir ve hem öğrencilere hem de öğretmenlere alanın neresinde bulunurlarsa bulunsunlar oturum sırasında kaynaklara erişim sağlar.

Atölyeler/Laboratuvarlar

Eğitim alanları çeşitlidir ve ekipman, sınıf boyutu ve destekleyici altyapıya yönelik çok özel gereksinimleri vardır. Bu ortamlarda öğrenme teknolojilerinin kullanılmasına her zaman

öncelik verilmelidir.

Bununla birlikte, 21. yüzyılda öğrencilerin yaratıcılığına, uyum sağlayabilme kabiliyetine ve becerilerinin daha geniş ölçekte geliştirilmesine öncelik verilmektedir. Meslekî eğitim alanlarının tasarımına dâhil edilen öğrenme teknolojileri, öğrenme kaynaklarına anında erişim sağlayarak, anlama yollarını çeşitlendirecektir. Bu da anında kayıt olanakları ile beceri değerlendirmelerini destekleyecektir.

Modüler öğretim programları faktörleri de önemlidir. Laboratuvar veya atölye temelli öğrenme ve sosyal sınıfların tamamı çoğunlukla birbirine yakın binalarda olmalıdır.

Kablosuz yerel alan ağının (WLAN) uygulanması meslek dersleri öğretim metotlarında devrim yaratabilir. Eğer WLAN, meslekî eğitim alanlarında (yerel koşulların el verdiği ölçüde) kurulabilirse, mobil cihazlardan internete dayalı öğrenme kaynaklarına erişim, meslek öğrencilerine öğrenmede daha hızlı ve etkili fırsatlar yaratabilir.

Bir atölyeye ekran ve projektörün olduğu bir sunum alanının eklenmesi de öğretimin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Meslekî öğrenciler e-portföylerini geliştirmeli ve öğrenme günlüklerini güncellemelidirler. BT'ye anında erişimin olduğu bir ortam bu temel faaliyetleri destekleyecektir.

Esnek olmayan sınıf boyutları, dış yapıların masraflı yenilenmesi, asbest gibi tehlikelerin olması ve dağınık arazinin artan bakım masrafları, yeniden başlamak için önemli nedenlerden bazılarıdır. Diğer taraftan, mevcut alanların yenilenmesi her zaman mümkün olmayabilir.

Analiz

Fatih Projesinin pilot aşaması kapsamında ülke çapındaki 52 okula tablet Bilgisayar ve LCD interaktif tahta dağıtımı yapılmıştır. Ülke çapındaki liseler LCD İnteraktif tahtalarla donatılmış ve pilot program kapsamında yine 17 ildeki 52 okula 8500 tablet Kişisel Bilgisayar dağıtılmıştır.

Pilot aşamanın yaygınlaştırma evresinde ise 81 ildeki öğretmen ve öğrencilere 49000 adet tablet Kişisel Bilgisayar dağıtılmıştır.

Yukarıdaki faaliyetler her ne kadar sınırsız kaynakla gerçekleştirilecek ideal bir duruma ve tüm paydaşların, bu tür mükemmel kurumların oluşturulması sürecindeki rol ve sorumlulukları ile ilgili sürece atıfta bulunuyorsa da, bunun herhangi bir ülkede bir gecede hatta orta vadede tüm eğitim kurumlarında yaşanmasını hayal etmek gerçekçi olmayacaktır.

Bu tür bir süreç zaman içerisinde yavaş yavaş ve aşamalı değişimleri beraberinde getirerek yaşanabilir. Buna karşın, yukarıda da tanımlanan bulguların pek çoğu; öğrencilerin günümüzde bilgiyi işleme şekillerinin, uygun bir şekilde tasarlanmış öğrenim ortamlarıyla ortaya çıkan rahatlık ve motivasyon ile sosyal açıdan etkileşim içerisinde olabilecekleri özgür bir ortamın geliştirilmesinin; tüm kurumlardaki eğitim ortamının gelecekteki tasarım ve entegrasyonu sürecinde en önemli faktörler olduğunu göstermektedir.

Grup üyeleri aşağıdaki hususlarda mutabık kalmışlardır. Buna göre;

- Hem okul seviyesinde hem de ulusal seviyede okul yerleşkesi ve bilgi ve iletişim teknolojilerin kullanımına ilişkin stratejik planlama eksikliği bulunmaktadır.
- Yerel ve ulusal sektörün ihtiyaçları ve her iki durumun ele alınmasına yönelik süreçler arasında yetersizlik bulunmaktadır.

- Özel sektörün yaptığı yatırım konusunda ülke çapında tutarsızlık söz konusudur.
- Öğrenci ve ailelerinin, meslekî ve teknik eğitime karşı önyargısı söz konusudur.
- Okulların personel eksikliği bulunmaktadır. Bunun yanı sıra okullar gelişmiş eğitim-öğretim malzemeleri tedarik etme konusunda yeteri kadar finansa sahip değildir.
- Coğrafi açıdan birbirlerine yakın olan kurumların branşlara göre kaynakları paylaşması ve birbirlerinin kaynaklarından faydalanmalarını öngören sistematik bir anlayış eksikliği bulunmaktadır.

4. Meslekî Rehberlik ve Danışmanlık

Gençler genelde işyeri deneyimlerinden ve işverenlerin talep ettikleri işle ilgili belli başlı becerilerden yoksun olduklarından dolayı iş piyasasında en dezavantajlı gruplardır. Bu sorun; başta aileler ya da daha önceki öğrencilerin oluşturdukları ağlardan yoksun daha dezavantajlı okullar olmak üzere **meslekî bilgilendirme hizmetlerinin** olmadığı okullarda daha da kötü bir hal almaktadır.

Meslekî rehberliğin, genç insanların **iş hayatına girme sürecine** yardımcı olmadaki rolü büyüktür.

İyi bir meslekî rehberliğin;

- Kariyer ile ilgili karar verme sürecinde yardımcı olabilmek adına gerekli faktörler ile insanları belirlemesi,
- Karar verme sürecinin desteklenmesi için gerekli bilgileri vermesi,
- Gençlere gerçekçi bir bakış açısıyla **mevcut EĞİTİM ve İŞ olanaklarını** geliştirmede yardımcı olması,
- İş piyasasının nasıl işlediğine dair bilgilendirme yapması ve destek vermesi gerekmektedir..

Yanlış kariyer seçiminin sonradan düzeltilmesi oldukça zor olabilir.

Sağlam bir meslekî rehberlik hizmeti verebilmek için okulların;

- Öğrencilerinin tamamının ihtiyaçlarını karşılamaları,
- Sektörle işbirliği içerisinde olmaları,
- İş piyasasını anlamaları ve bu sürece nasıl giriş yapabileceklerini bilmeleri, eğilimleri yorumlayabilmeleri;
- Öğrencilerine, okuldaki başarılarının istihdam alanındaki başarılarıyla hangi ölçüde bağlantılı olduğunu göstermeleri gerekmektedir.

Bu konuda yapılan araştırmalar, gençlerin işverenlerle bağlantısı ne kadar iyi olursa o kadar iş bulma şanslarının arttığını göstermektedir. Bu tür bağlantılar, gençlere, işle ilgili daha fazla bilgi edinmelerinde yardımcı olmakta ve onlara ihtiyaç duyulan iş ve kariyer ile ilgili bir öngörü sağlayarak bu işlere girebilmeleri için neler yapmaları gerektiğini göstermektedir.

Çoğu işveren, kariyer yönlendirmesinde kendilerinin de bir rolü olduğunu düşünüyor. Onlar işveren ve okul arasında daha iyi işbirliği istiyor. İşverenlerin eğitim sistemine daha fazla müdahil olabilmeleri için işbirliği ve teşvik mekanizmaları çeşitlendirilmeli ve artırılmalıdır.

Analiz

Eldeki kanıtlar, MTE okullarındaki öğrenci ve danışmanlarının etkili ilişkiler geliştirdiklerini ve

bu yönde öğrencilerin öğretmenlerine güvendiklerini ve öğretmenlerin de bu süreçte öğrencilerini desteklediklerini göstermektedir. Ancak, aynı ifade, öğrencilerin MTE okullarına girişinden önceki ya da bu okullarda okudukları sürece aldıkları mesleki rehberlik hizmetleri için kullanılamamaktadır.

- Çoğu genç bireyin okullardaki kariyer yönlendirmesine olan kısıtlı erişim hakkındaki endişeleri,
- Mezunlar arasında dahi sektör/endüstri ve iş hakkında bilgi eksikliği, bu genç insanların potansiyel işveren olarak bazı sektörleri tümüyle elemelerine yol açabilir.
- İşlerle ilgili düşük seviyedeki bilgi ve motivasyon; bu durum genç insanların genel olarak **işe alım süreçleri** hakkında az bilgi sahibi olmasıyla daha da kötü bir hal almaktadır.
- Rekabetçi işe alım hakkında ve öğrencilerin kendilerini tanıtımalarının (gerek kişisel olarak gerekse özgeçmişleri vasıtasıyla) ne denli önemli olduğu konusunda bilgi ve anlayış eksikliği,
- **Kariyer ve işe yerleştirme web siteleri** hakkında bilgi eksikliği,
- Genç insanların iş piyasası hakkındaki bilgilerinin genelde sınırlı olması ve aileleri ve arkadaşları tarafından etkileniyor oluşu,
- Üniversite her öğrenci için doğru yol değildir.
- 11. ve 12. sınıflardaki stajyerlik programlarıyla ilgili olarak birtakım sorunlar söz konusudur.

Kariyerle ilgili kararlarda öğretmenlerin, ailelerin ve diğer aile bireylerinin rolleri;

Strateji Çalışma Grubunun bu fonksiyonla ilgili olarak vermiş oldukları tavsiyeler:

‘..Tanıtım ve yönlendirme yapan öğretmenlerin bütün öğrencilere aynı tanıtımları yapması sağlanmalıdır. Başarılı sınıflara fen lisesi, başarısız sınıflara meslek lisesi tanıtımları yapılmamalıdır.

‘...Okul türlerinin azaltılması sonucunda yapılan yönlendirme çalışmalarında “fazla seçenek kalmadı mecbur meslek lisesine gideceksin” algısı oluşturulmamalıdır.

‘..Ortaöğretim 2 kademeli olmalıdır. Bu kademelerin iki temel görevi; ortaöğretim düzeyinde genel eğitim vermek ve gelecekteki eğitim ve meslekî tercihler için yardım etmek’

‘...Öncelikle 9. ve 12. sınıfta tanıtım ve yönlendirme dersinin tekrar konması gerekmektedir...’;

‘...Bir ülkenin her türlü gelişmişliği ile ilgili olan bu önemli problemin çözümünde eğitim sisteminin; kişinin kendini anlaması, farklılıklarını keşfetmesi, gizli kalmış yanlarını ortaya çıkarması için fırsatlarla donatılmış olması gerekir. Okul öncesinden başlayarak öğrencilere bu fırsatlar ve ortamlar sunulmalı, öğrenciler çok iyi gözlenmeli ve gelişim dosyalarına her tespit ve gelişim mutlaka kaydedilmelidir.’

‘...Ortaokul 8. sınıfta her öğrenci için İlköğretimde Yönelme Yönergesi’nde belirlenen çerçeveye göre Yönelme Öneri Formu düzenlenmektedir. Bu form öğretmenler tarafından doldurulmaktadır. Fakat bu öneri formu doldurulurken öğrencinin ilgi ve yeteneklerinden çok, ders başarısı yüksekse akademik eğitim, düşükse meslekî eğitim önerisinde bulunmaktadır.’

‘... sene başında seminer döneminde ortaokul öğretmenlerine meslek liseleri tanıtım seminerleri verilmelidir.’

'...MYO'larda "rehber öğretmen" yoktur. "Danışmanlık" sistemi vardır. Öğrenciler danışmanlarından bilgi alabilmektedir.'

'...Öğrencilerin MYO'lara sınavsız geçiş hakkı olmamalıdır. Bu düzenleme, MYO'ların kalitesini düşürmektedir. Hem akademisyenlerin hem de öğrencilerin MYO'larda bulunmaktan mutsuz oldukları düşünülmektedir. Buna ek olarak, işverenler, MYO'larda verilen mesleki eğitimin işletmelerin ihtiyacı olan nitelikli işgücü gereksinimini karşılayamamasından dolayı, MYO mezunlarının bilgi ve becerilerine güvenmemektedir.'

'...Veliler, öğrencinin daha yakından takip etmelerini ilgi alaka düzeylerini iyi okumalarını ve buna göre yönlendirmelerde bulunmalarını beklemektedir.'

'...Okullar ile illerdeki İŞ-KUR Meslek Danışmanları arasındaki işbirlikleri arttırılarak, rehber öğretmenlerin meslek danışmanlarından eğitim almaları sağlanabilir. İŞ-KUR meslek danışmanlarının kariyer danışmanlığı alanında MTE okullarına danışmanlık yapması sağlanabilir'.

5. Akreditasyon ve Onay Süreci

Bu konu, tüm Kavram Dokümanlarının bulguları içerisinde detaylı bir şekilde üzerinde durulmuş bir konudur.

Akreditasyon; MTE sisteminin mevcut durumunda ortaya çıkan pek çok soruna yönelik genel bir çözüm olarak görülmektedir.

İşverenler, sertifikalara itimat etmeli ve bunları elde etme sürecine güven duymalıdır. Öğrenciler, sertifikalara kariyerlerindeki bir sonraki aşamaya geçiş olarak değer vermeli ve sertifikalarında belirtilen başarılar ile gurur duymalıdır.

Modern MTE sistemlerinde, beklentilerle ilgili netlik; bir dizi **standart** vasıtasıyla, kurumların neler beklediklerinin açık olarak ifade edilmesi ve gerçekleştirilmesi hedeflenen standartlar açısından bakıldığında öğrencilerin sahip oldukları performansların ortaya konması yoluyla başarılabilmektedir. Daha da önemlisi, standartların **çıkılarda** tanımlanmasıdır. Sisteme yönelik algılar, sunulan çıktılara DEĞİL hedeflenen çıktılara dayandırılmaktadır.

Standartlar yalnızca onlardan bahsederek başarılmaz. Bu standartların başarılabilmesi için sağlam kalite süreçlerine gereksinim vardır. Aslında, bu süreç tam olarak standartların hedeflediği şeydir. Kurumlar ve bu kurumlarda çalışanlar, bu standartlara erişme ve bu standartlar temel alınarak ölçülen performans sürecinde sorumludurlar. Süreç içerisinde standartlar yükselir ve sürekli gelişim sağlanır, bu da öğrencilere verilen eğitimin kalitesinin, dolayısıyla da işverenlere sağlanan hizmet kalitesinin artmasına katkıda bulunur.

Kalite süreçlerinin, belirlenen standartların başarımasına yönelik net bir girişim olmadan geliştirilmesi, herhangi bir şeyi geliştirmeyeceği gibi, aynı zamanda hedefsiz bir süreçten başka bir şey olmayacaktır.

Analiz

".....sisteme güven en önemli konu olarak ortaya çıkmıştır. Basit ve kesin bir şekilde söylemek gerekirse, öğrencilere verilen sertifikalar, öğrencilerin başarılarını **doğru bir şekilde kayıt altına almalı** ve bu başarılar sistem içerisinde ilgili **istihdam gereksinimlerini** yansıtmalıdır.

MTE sektöründe, şu anda, **girdilere** odaklı bir sistem yürütülmekte ve bunun, sistemin **çıkıtı** temelli hale getirilmesi sürecinde büyük bir engel teşkil edeceği göz önünde bulundurulmalıdır.

6. Değerlendirme ve Ölçme ve Değerlendirme Süreci

Ulusal Yeterliliklerin MEB tarafından imza altına alınmasından ötürü, **bu yeterliliklere güvenin artırılması** ve sistemin mezunlarına, işverenlere ve Türk ekonomisine daha iyi hizmet etmesi önemli bir husustur.

Buradaki temel meselelerden biri, değerlendirmenin **adil** ve **güvenilir** olduğundan nasıl emin olunacağıdır.

- Her bir süreç için, iki temel nitelikte soru sorulabilir:
- Süreç kimin tarafından yürütülmelidir?
- Sürecin ve/veya çıktısının kalite güvencesinden kim sorumlu tutulmalıdır?

Kimi süreçlere ilişkin olarak, aşağıdaki gibi başka sorular da türeyecektir:

- Süreç, sistemler düzeyinde mi yoksa okul düzeyinde mi yürütülmelidir?
- Sistemler düzeyinde yürütülecekse, süreç ulusal mı yoksa devredilmiş mi olmalıdır (örneğin bir bölgeye ya da ilçeye devredilmesi)?
- Kalite güvencesi ulusal mı yoksa devredilmiş düzeyde mi yürütülmelidir?
- Kalite güvencesinde okulların üstleneceği rol ne olmalıdır?
- Ayrıca, süreç farklı uzmanlık türlerine dayanmaktaysa (örneğin işverenler ve çalışanlar, öğretmenler ve yöneticiler, ölçme ve değerlendirme uzmanları ve eğitim almış bireyler), bunlar nasıl bir araya getirilebilir?

Analiz

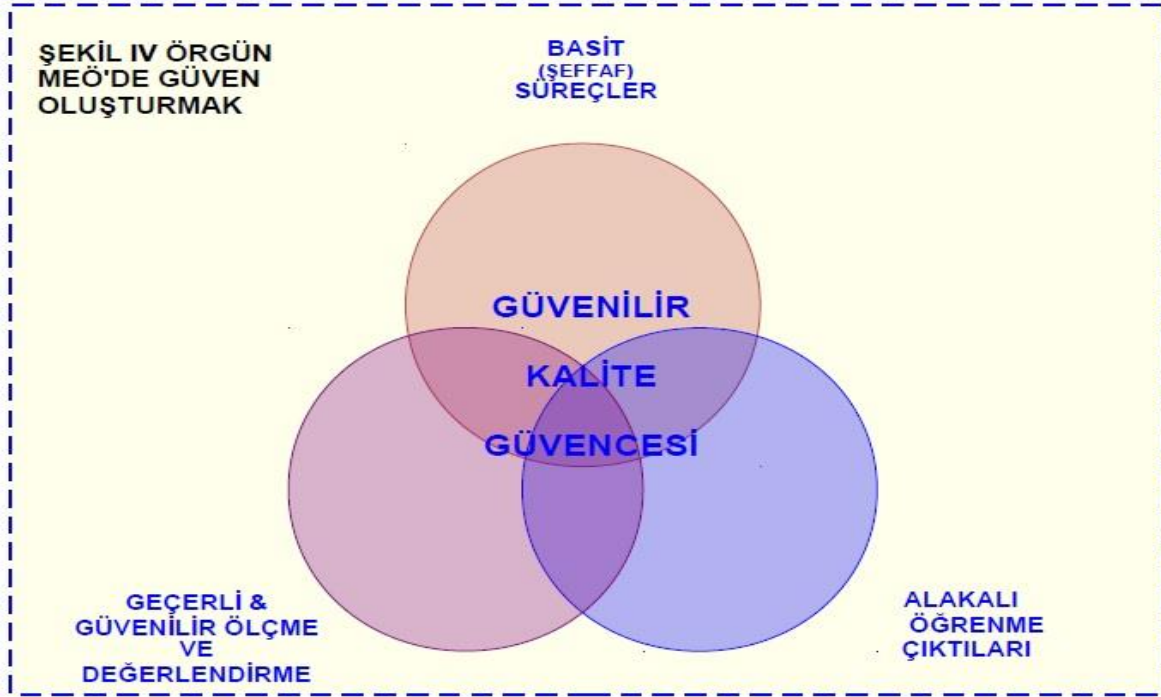
Farklı ülkeler yukarıdaki sorularla ilgili farklı yaklaşımlar geliştirirken Türk eğitim sistemi halen bu soruların görüşülebileceği bir aşamadır. Eldeki kanıtlar mevcut MTE sistemin **çıktılarına**, temelde bir **güven** eksiliği ve sistemle ilgili bir memnuniyetsizlik olduğunu göstermektedir.

Daha kapsamlı bakıldığında, bunun asıl sebebi; **değerlendirme ve belgelendirme** süreçlerinde sistematik kalite güvence uygulamasının olmamasıdır..

Mesleki Yeterlilik Kurumunun (MYK), MEB, YÖK ve ilgili paydaşlarla birlikte hazırladığı Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) ile MYK'nın kredi biriktirme ve transferi ile ilgili gerekli mekanizmaların ve sistemlerin oluşturulmasına yönelik çalışmaları oldukça başarılı ve istenilen atılımlardır.

Ancak bu önemli adımların hiçbiri, MTE ölçme ve değerlendirme sistemindeki standartların nasıl oluşturulacağı, muhafaza edileceği ve izleneceği konusundaki belli başlı sorular cevaplanana kadar istenilen etkiyi yaratmayacaktır.

Strateji Çalışma Grubunun çıktılarında bir bölümü, **çıktılarla ilgili standartlara yönelik güvenin artırılmasının** Türkiye'deki MTE sisteminin itibarının ve sisteme olan güvenin geliştirilmesinde temel teşkil edeceğini ifade etmektedir..



7. Erişim

Aşağıdaki noktalar, bu fonksiyon açısından oldukça önemli olduğu için, doğrudan MEB Strateji Dokümanından (GZFT **Güçlü Yönler** bölümü) alınmıştır:

- Ortaöğretime devam etme hakkını elde ederek meslek liselerine başvuran tüm öğrencilerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın kaydedilmesi;
- Meslekî ve teknik eğitim kurumlarının ülke düzeyinde yaygın olarak teşkilatlanmış olması;
- Örgün eğitimin dışında ülkenin her tarafında yaygın meslekî eğitim kurslarının varlığı;
- Meslekî ve teknik eğitimde aktif yer alacak genç nüfus potansiyelinin varlığı,
- Meslekî ve teknik eğitimde okul türü ve programlarının yeterli sayıda olması.
- Meslekî ve teknik eğitimde bilişim alt yapısının ve iletişim olanaklarının güçlü olması

Analiz

METEK Projesi kapsamında gerçekleştirilen alan araştırmaları ve Strateji Çalışma Grubunun bu yöndeki tavsiyeleri, meslekî ve teknik eğitim okullarına erişime dayalı olan bu prensibin önemli olmasına karşın, uygulamada, bu okullara gelen tüm öğrencilerin süreç içerisinde başarı göstergeleri ve yükseköğretime geçiş açısından beklenileni ortaya koymadığını göstermektedir.

Proje kapsamında görüşülen personelin çoğunluğu “düşük başarılı öğrenci profilinden” şikâyetçi olmuşsa da, öğrencilerin sürece dâhil edilme ve ders seçmeleri sürecinde öğrencilerin yetenek, ilgi, daha önceki öğrenimlerden elde ettikleri beceri ve bilgilerine dayalı kriterler kullanılmadığı ve çoğu zaman öğrencilerin yanlış branşlara ve derslere yerleştirildiği (başka bir deyişle, öğrencilerin değil sistemin başarısız olduğu) konularında mutabık kalmışlardır. Öğrencilerden alınan bir başka geri bildirim de, MTE okullarına gelen öğrencilerin pek çoğunun bir diploma almış olmak ya da yükseköğretime geçiş sağlayabilmek adına bu okullara geldikleri ve bu nedenle 12. sınıf sonunda bir diploma

aldıkları müddetçe hangi derslere kayıt yaptırdıklarının önemli olmadığı yönündedir.

Aileler öğrencilerin seçtiği ders ve alanlar konusunda halen etkilidir. Pek çok aile (ve öğrenci), ağır işlerin yoğunlukta olduğu mavi yakalı işlerin yerine, ofis içi ve beyaz yakalı işleri tercih eder durumdadır. Bu tür bir etki, çoğu zaman bireyin sahip olduğu yeteneklerle giriş öncesi beceri ve bilgilerinin göz ardı edilmesiyle sonuçlanmaktadır.

MTE öğrencileri arasındaki **Matematik ve Fen Bilgisi derslerindeki başarı seviyesi kabul edilebilir sınırağı altındadır**. Buna ek olarak, bu süreçte Bakanlıktan gelen açık mesajlardan biri de, tüm alanlarda eğitim gören öğrencilerin yabancı dil eğitiminin geliştirilmesi konusudur.

MTE okullarındaki derslerin ve müfredatların; herhangi bir sektördeki farklı iş türleri için **meslek standartlarına göre seviyelendirilmesi** gerekmektedir. Böylelikle, herhangi bir programa başvuran öğrencilerin kendi ihtiyaç ve becerilerine en uygun dersleri almaları sağlanacaktır.

8. İşveren Bağlantılarını da İçeren Talebe Dayalı Müfredatların Oluşturulması

Bu kalite fonksiyonunda; belgelendirme ve **MEB Strateji Dokümanı** da dâhil olmak üzere pek çok yayın ve dokümanda modern bir müfredatın uygulanmasına olan ihtiyaç açıkça ifade edilmiştir. Bu konuya gerek kurumsal ve merkezi düzeyde gerekse İl MEM'ler düzeyinde önem verilmektedir.

Herhangi bir kalite gelişim sisteminin geliştirilmesinin temelini; **işverenlerin ihtiyaçlarına uygun, yerel ihtiyaçları karşılayan, standart endüstri kaynaklarının** kullanılması suretiyle **güncellenmiş bilgi ve becerilere sahip** personel tarafından verilen meslekî eğitim müfredatı oluşturacaktır. Bu tür bir sistemde işverenler **sürece dâhil olmuş ve yüksek kalitede meslekî eğitimin** verildiğinden emin olacaklardır.

Meslekî Yeterlilikler Kurumunun (MYK) 2007 yılında kurulması, sektörün sürece katılımını meslek standartlarının belirlenmesi yoluyla sağlamıştır. Sanayinin beceri gereksinimlerini yansıtan meslek standartları MYK'nın sorumluluğundadır. MTE kurumları, bu standartlara ve bunlarla ilgili değişikliklere erişimi sağlayabilmektedir..

MYK meslek standartlarını oluşturmuş olup bu standartlar MEB tarafından kurumlarında MTE müfredatı ile ilgili bilgilendirme amaçlı kullanılmaktadır. Bununla birlikte, MTE kurum ve kuruluşları verecekleri birimleri seçebilmektedir ve meslekler için temel yetkinliklerin kazandırılmasında hangi birimlerin dâhil edilmesi gerektiği konusunda herhangi bir talimat bulunmamaktadır. Bu nedenle, işverenler; örneğin tekstil alanında MTE diploması olan bir öğrenciye, bu sektör tarafından gerekli görülen meslek standartlarının hangilerinin bu öğrenciye öğretildiği ya da bu öğrencinin bu yetkinliklere sahip olup olmadığı konusunda güvenememektedir.

MYK'ya ek olarak, işverenlerin iyi ve pozitif yönde sürece katılımlarına yönelik potansiyeli olan bir dizi mevcut kurum ve organizasyon bulunmaktadır. İl İstihdam Kurulları; daha uygun ve ihtiyaçlara cevap veren bir MTE müfredatının planlanabilmesi amacıyla yerel ihtiyaçları belirleme ve İl MEM ile yerel işverenler arasında gerekli diyalogu sağlamak amacını gütmektedir. Ulusal düzeyde, işverenlerin temsil edildiği Meslekî Eğitim Kurulu bulunmaktadır. Ancak bu Kurulun görev alanı, daha çok yaygın eğitim kurumlarını içine almaktadır.

Analiz

Müfredatın verilisinde meslek standartlarının kullanılmasını sağlayan herhangi bir mekanizma yoktur. Bu nedenle süreçteki işveren etkisi oldukça zayıftır ve geliştirilmesi gereken bir alan olarak bilinmektedir.

Meslekî Teknik Eğitim Çalıştayı adlı dokümanda, bu yöndeki eksiklikler aşağıdaki şekilde listelenmiştir:

A. SEKTÖRLE İŞBİRLİĞİ YETERSİZLİĞİ

- Özel Sektörün meslekî eğitime yeterince destek vermemesi,
- Yerel ve bölgesel ekonominin insan kaynağı ihtiyacını dikkate almaması,
- İşverenler ve temsilcilerine sürecin yönetiminde ve karar alma mekanizmalarında yer verilmemesi;
- Meslekî ve teknik eğitim programlarının uygulanmasında okul sanayi işbirliğinin etkili olmayışı,
- Temel akademik becerilerin (Türkçe, matematik, fen bilimleri vb.) yeterince öğretilmemesi,
- Eğitim ve öğretim programlarının hazırlanmasında işverenlerin görüşlerinin yeterince alınmaması,
- Meslekî ve Teknik Eğitimde 21.yy becerileri ya da diğer deyişle anahtar yetkinliklerinin verilememesi,
- Meslekî ve teknik eğitim sisteminin bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verememesi,
- Genel ve meslekî ve teknik eğitim okulları arasında yatay geçişlerin esnek olmaması,
- Öğrencilerin hazır bulunurluk durumlarının objektif olarak tespit edilememesidir.

9. Öğretim ve Öğrenimin de Dâhil Edildiği Program Tasarımı

Bu kalite fonksiyonu aşağıdaki fonksiyon başlıkları ve bu fonksiyonlarla ilgili analizler kapsamında da ele alınmaktadır:

- **Talebe Dayalı Müfredatların Oluşturulması (İşverenlerle bağlantı konusu dâhil)**
- **Öğrencilerin desteklenmesi yönünde BİT de dâhil olmak üzere tüm eğitim ve öğretim materyalleri ile ekipmanlarının sağlanması**
- **Personel İstihdamı, Seçimi ve Gelişimi (Öğretmen Eğitimi de dâhil)**
- **Değerlendirme ve Ölçme ve Değerlendirme Süreci**

Analiz

Bazı anahtar hususlara bu aşamada değinmek gerekmektedir:

Türkiye MTE Sistemine Genel Bakış: uzun bir hikâyenin özeti kitapçığında (MEB, Ankara 2012), yetkinliğe dayalı ve modüler MTE müfredatlarının oluşturulmasına yönelik olarak 10 metodolojik adım tanımlanmıştır. Bu adımlar:

1. İş Piyasası Analizi
2. Mesleklerin ve Seviyelerin Geliştirilmesi
3. Yetkinlik Tabloları

4. Meslek Standartları,
5. Eğitim Standartları,
6. Görev Analizi,
7. Modül Oluşturma
8. Ders İçerikleri
9. Çerçeve Müfredatı ve
10. Modül Yazımıdır.

MTE açısından bu adımlar; öğretim, öğrenim ve değerlendirme yapılmasını sağlayan herhangi bir dokümanın oluşturulması ile sonuçlanan üç sürece indirgenilmektedir:

Bunlar:

1. Meslek standartlarının belirlenmesi²,
2. Müfredatların ve öğretim materyallerinin oluşturulması³ve
3. Değerlendirme tanımlayıcılarının oluşturulması⁴dır.

Bunları, iki uygulamaya yönelik süreç takip etmektedir:

4. Öğretim ve öğrenim
5. Değerlendirme

Bu da, aşağıdaki Şekil l’de gösterildiği üzere, iş piyasasından meslekî yeterliliklere doğru uzanan yolu oluşturan toplam beş adet süreci meydana getirmektedir.

1. Meslek standartlarının belirlenmesi

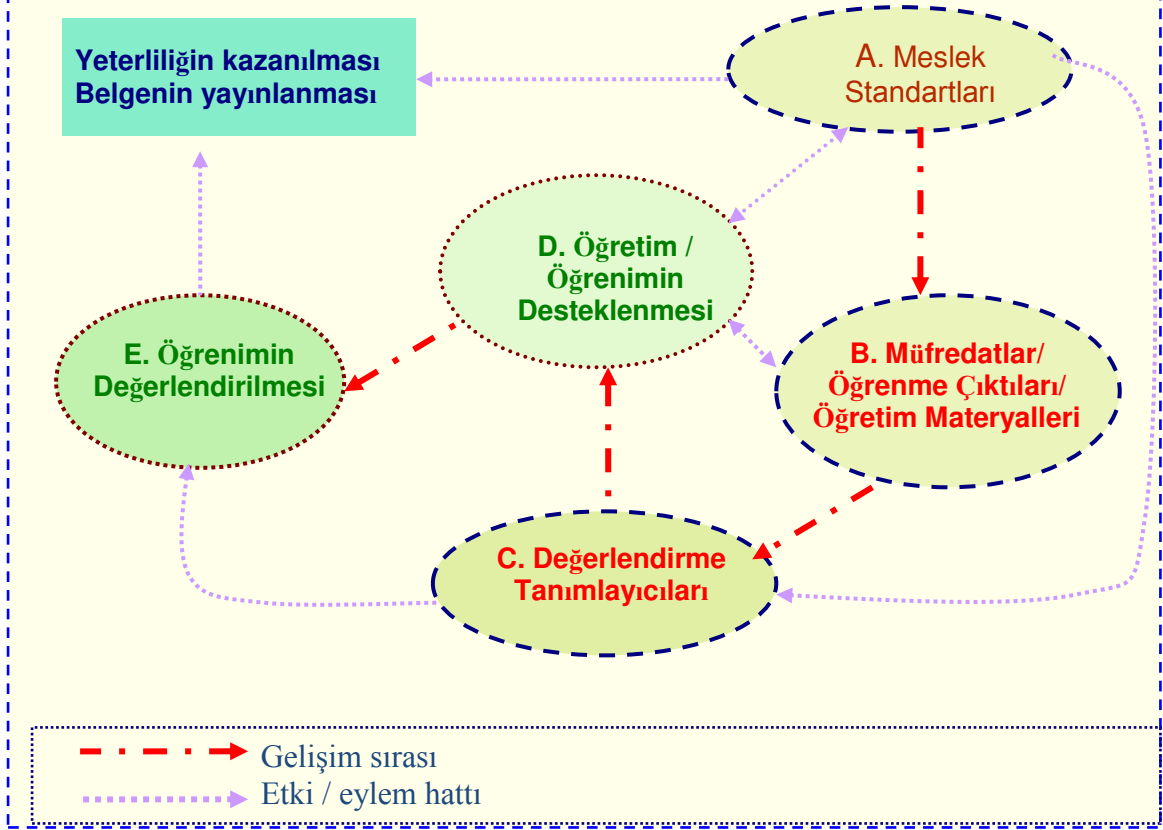
Bu, herhangi bir meslekî alanda çalışanların ne bilmeleri ve ne yapabilmeleri gerektiğinin belirlenmesi anlamına gelmektedir. Meslek standartları genellikle bir meslek dâhilindeki bir çalışma rolünü üstlenmek için gerekli olan bilgi, beceri ve diğer yetkinliklerin resmi tanımlayıcıları şeklini alırlar ve farklı yerlerde (örneğin İK planlama ve gelişim) kullanılabilirler. Örgün MTE’de, bu standartlar müfredatların, öğretim programlarının ve yeterliliklerin tasarlanmasında başlangıç noktasını oluşturmalıdır. Türkiye’de, standartların oluşturulacağı meslekleri ve standartları hazırlayacak kuruluşları belirleyerek meslek standartlarını geliştirmek ve güncellemek resmi olarak MYK’nın sorumluluğu altındadır. Standartların olmadığı durumlarda, MYK mevzuatına göre “Örgün ve yaygın eğitim ve öğretim kurumları ulusal meslek standardı veya ulusal yeterlilik hazırlamak üzere MYK’ya talepte bulunabilir.

² Bu ve sonrasında “belirlemek” fiilinin kullanılmasını öneriyorum

³ Bu ve sonrasında “oluşturmak” fiilinin kullanılmasını öneriyorum.

⁴ Bu ve sonrasında “hazırlamak” fiilinin kullanılmasını öneriyorum.

Şekil 1
İŞ PİYASASINDAN ÖRGÜN MTE SİSTEMİNE



2. Müfredatların ve öğretim materyallerinin oluşturulması

Bir sonraki adım, örgün MTE için meslek standartlarını bünyesine alan müfredatların oluşturulması veya uyarlanmasıdır. Türkiye’de çerçeve müfredatlar, ders tanımlayıcıları ve modül tanımlayıcıları anlamına gelmektedir. Kimi sektörlerde bu, doğrudan gerçekleştirilebilse de, diğerlerinde ya meslek standartlarının uyarlanması (örneğin gerektirdikleri donanım, materyal veya ortamların örgün bir MTE düzenlemesi kapsamında sağlanmaları zorsa) ya da ilavelerle tamamlanması (örneğin örgün MTE sisteminin gerektirdiği tüm seviyelerdeki standartları içermiyorsa ve örgün MTE öğrencilerinin yıldan yıla ve seviyeden seviyeye istikrarlı biçimde ilerleyişine imkân tanımak için ilave/orta seviye standartların oluşturulması gerekiyorsa) gerekebilir. Bu müfredatlar normalde ders içeriği ile öğrenimin, hedeflerin ve ders programının gerektirdiklerinin yanı sıra, öğretim yöntemleri ile hizmet içi ya da okula dayalı öğrenim gibi öğrenim ortamlarını kapsamaktadır. Türkiye’de, tüm bunlar MEB’in sorumluluğundadır.

Kimi ülkelerde, bu sürecin farklı taraflarının sorumlulukları birden fazla teşkilat arasında dağıtılabilmektedir. Normalde bir bakanlık stratejik kararların ve muhtemelen bir müfredat çerçevesinin oluşturulmasının sorumluluğunu alsa da, içeriği ve sağlanması konusuna kısmen il düzeyindeki yetkili makamlar ya da okulların kendileri atanabilmektedir.

Sistemin öğretim materyallerinin geliştirilmesini gerektirmesi durumunda, bu eğitim materyallerinin ders materyalleri ve modüllerden daha detaylı hazırlanması gerekecektir. Bu materyaller, meslek standartları için gereken bilgi, beceri ve diğer

yeterlilikleri kazanmada öğrencilere yardımcı olacak derslerin ne şekilde organize edilmesi gerektiği konusunda tavsiyelerde bulunacaklardır.

3. Değerlendirme tanımlayıcılarının hazırlanması

Ölçme ve değerlendirme tanımlayıcıları daha geniş bir yeterliliğin bir parçası olabilir ya da müfredat dokümanları dahilinde bulunabilir. Değerlendirme tanımlayıcıları; belirli çıktıların değerlendirilmesinde iyi uygulama rehberliği, ölçme ve değerlendirme araçlarına örnekler, meslekî ve teknik eğitim veren kurum ve kuruluşlar tarafından kesinlikle uygulanması gereken belirli ölçme ve değerlendirme araçları ya da akredite olmuş sınav merkezleri tarafından kullanılacak ölçme ve değerlendirme araçları gibi farklı şekiller alabilmektedir. Bunlar başarı ölçütlerini, ölçme ve değerlendirme yöntemlerini ve yeterliliğin kazandırılmasında öğretmenlerin ve diğerlerinin rollerini belirtmelidir.

Ölçme ve değerlendirme iki şekil alabilir. Bunlardan birincisi, öğrencinin ne derecede iyi bir öğrenim gerçekleştirdiğini, hangi zayıf noktaların üzerinde durulması gerektiğini vb. göstererek öğrenciyi desteklemeye odaklanan biçimlendirici değerlendirmedir. Bu normalde öğretmenler ve eğitmenler (örneğin, staj süresince öğrencilerin akıl hocaları) tarafından gerçekleştirilmektedir. İkincisi ise, bir öğrencinin yeterliliğinin verilip verilmemesinin kararlaştırılmasında gereken kanıtların sağlanması ile ilgili olan düzey belirleyici değerlendirmedir. Her ikisi de geçerli ve güvenilir olmalıdır ve uygun kalite güvencesi tedbirlerini gerektirmektedir.

Türkiye’de, bu materyallerin sorumluluğu MYK ve MEB arasında paylaşılmaktadır. MTE okullarındaki önemli bir mesele, hem biçimlendirici hem de düzey belirleyici ölçme ve değerlendirmede rehberliğin eksikliğidir.

Bu üç sürecin; etkili bir MTE sürecini öngören standartlardan oluşan ve sonraki iki süreçle desteklenen bir sistemin ortaya konmasında **birbirleriyle bağlantılı olarak** ele alınması gerekmektedir.

4. Öğrencilere, eğitim ve destek verilmesi

Meslekî eğitim ve öğretimde öğrencilere öğretim ve destek verilmesi amacıyla, stajlarında gençleri destekleyen işyeri çalışanları da dâhil olmak üzere, öğretmen ve eğitmenler iş piyasasının ihtiyaçlarına ve özellikle de meslek standartlarına aşina olmalıdırlar. Kurs ve modül tanımlayıcılarının asıl çalışma rolleri ve uygulamalarla nasıl bir bağlantı halinde olduğunu anlamaları gerekmektedir. Öğrencilere öğretim ve destek verilmesine biçimlendirici değerlendirme (yani öğretmen ve öğrencinin, kazanımı gereken çıktılara göre nasıl bir ilerleme kaydettiği) dâhil olmalıdır. Hem öğretim hem de öğrencilerin diğer şekillerde desteklenmesi kalite kontrollerine tabi tutulmalıdır.

Her ne kadar önceki öğrenim ve öğretim yöntemleri **aktif** ve **işbirlikçi** bir öğrenim yaklaşımına doğru ilerlemişse de, sınıfların tasarımı ve personelin sahip olduğu beceriler her zaman bunu yansıtmamaktadır. Kurum için hangi yolu takip etmesi gerektiğini belirleyebilmek için, öğrenme ortamları için gerekli unsurların belirlenmesi ve ne tür öğrenim ve öğretim yöntemlerinde ne gibi değişikliklere neden ihtiyaç duyulduğunun anlaşılabilmesi için etkili bir diyalogun başlatılması gerekmektedir. Önerilen değişikliğin taraflarca sahiplenilmesinin desteklenmesi yoluyla **personelin mevcut becerilerinin de geliştirilmesine yatırım yapılması** da gerekmektedir. Bu yönde, personelin diğer kurumlara ziyaretlerinin; değişimi destekleme sürecinde faydalı olduğu kanıtlanmıştır.

Gerek **öğretim sürecinin** gerekse **öğrencilerin desteklendiği** her türlü sürecin kalite kontrollerine tabi olması gerekmektedir.

5. Öğrencilerin değerlendirilmesi

Burada bahsedilen ölçme ve değerlendirme, öğrencinin belirli bir modül ya da yeterliği kazandığına ilişkin yargıya varma süreci anlamına gelen düzey belirleyici değerlendirmedir. Bu tür ölçme ve değerlendirme, öğrenimin gerçekleştirildiği kurumdan ayrı bir kuruluş tarafından yürütülmeli ya da kontrol edilmelidir. bazı Bazı ülkelerde bu süreç öğretim kurumlarından tamamen ayrı olarak yürütülür. Diğerlerinde ise, ölçme değerlendirme süreci kurum tarafından yürütülen bir süreç olup kontrolü ve denetimi kurum dışından yapılır.

Analiz

Mevcut durumdaki başlıca meselelerin Türkiye sisteminin radikal bir değişim sürecinde bulunmasından ve bu değişim hızının oldukça yavaş olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

Ne var ki, aşağıda sıralananların sağlanmasında birçok sorun vardır.

- Meslek yetkinlikleri ile meslekî yeterlilik yetkinlikleri arasındaki bağlantının okulların bu yetkinlikleri verebilmesi yönünde yeterince gerçekçi ve uygulanabilir olması,
- Okul müfredatındaki genel derslerle meslek dersleri arasındaki dengenin okula devam eden bireyler için uygun olması,
- Hem genel hem de meslek derslerinin öğretim düzeylerinin öğrencilere uygun olması,
- Uygulamaya yönelik çıktılarının okul atölyelerinde ya da staj sırasında uygulamalı şekilde öğrenilmesi,
- Değerlendirmenin geçerli ve güvenilir olması ve değerlendiricilerin (öğretmenler veya komisyonlar) adil değerlendirme kararları alabilmeye yönelik kabiliyet ve anlayışa sahip olmaları,

Öğrenme çıktıları açısından MTE standartlarının geliştirilmesi zorlayıcı olabilirken, bunun ardından öğrenme yaklaşımında değişimin oturtulması için gereken kültür değişikliğinin çok daha uğraştırıcı olacağı düşünülmektedir. Değişiklik politika ve stratejilerin planlanması, değerlendirilmesi ve tüm düzeylerde yavaş yavaş gelişmesine imkân tanınması gerekmektedir.

MTE tedarikinin mevcut kalitesini geliştirmek amacıyla, MTE sistemi ile bu sistemin kaliteye yaklaşımına kapsamlı bir bakış oluşturulması gerekmektedir. İş yetkinlikleriyle müfredatın öğrencilere uygunluğunu ve örgün MTE programlarının geçerli ve güvenilir değerlendirmeye imkan vermesini sağlamak amacıyla meslekî yetkinlikler arasında yararlı ve uygulanabilir bağlantılar oluşturmak için hem kısa hem de daha uzun vadeli eylemlere geçilmesi gerekmektedir.

Bu hususlar hem sistemler düzeyinde hem de kurumsal düzeyde incelenmelidir.

Bazı ülkeler standartlarını, öğrenme çıktılarını temel alarak merkezi olarak oluşturmakta ve sonra da bu standartlara dayanan müfredatların oluşturulması sorumluluğunu eğitimcilere devretmektedir. Bu durum, okulların kendi uygulamalarını değiştirip değiştirmeyecekleri ve ne ölçüde değiştirecekleri üzerine daha fazla kontrol sahibi olması anlamına gelebilir. Bazıları ise standartlarını, müfredatları ve değerlendirme rehberliklerini merkezi olarak geliştirerek, uygulamalarını daha hızlı biçimde değiştirmelerine okulları mecbur bırakmaktadır. Türkiye için doğru yaklaşıma karar verilmesi gerekmektedir.

Bir başka husus da, neyin yapılması gerektiğine karar veren politika yapıcılar ile bunu uygulamaya koyanlar arasında bilgi açısından boşluk bulunmamasını Türkiye'nin etkili biçimde sağlayıp sağlamadığıdır.

10. Kalite Güvence ve Kalite Gelişimi

Bu **genel kapsamlı kalite fonksiyonu** ile ilgili başlangıç noktası, Avrupa'daki bu yöndeki en iyi örneklerin referans alındığı ve Türkiye'deki mevcut durumla yakından ilişkili olan ilkelerin gözden geçirilmesi olacaktır.

Strateji Çalışma Grubu üyeleri, bu ilkeleri doğrudan Türk MTE sistemine ve mevcut sistem yapılarına taşımak yerine, her bir ilkeyi inceleyerek bu ilkenin;

- (i) Türkiye'deki sisteme uygunluğunu,
- (ii) mevcut sistem içerisinde uygulanıp uygulanmadığını ve
- (iii) uygulanmıyorsa Türk eğitim sistemine entegre edilmesinin uygun olup olmayacağını görüşmeyi tercih etmişlerdir.

Avrupa Kalite Güvence Referans Çerçevesi, bu ve bundan sonrası **ilkeler** olarak adlandırılacak olan 10 'yapı taşından' oluşmaktadır:

- İlke No. 1: Kuralların Açık ve Anlaşılır Olması
- İlke No. 2: Mevcut Durumun Üzerine Düzeltmelerin Eklenmesi
- İlke No. 3: Görev ve Sorumlulukların Açıkça Belirlenmesi
- İlke No. 4: Doğru Bilgi ve Veriyi Tanımlama
- İlke No. 5: İletişim Stratejisi Tanımlama ve Uygulama
- İlke No. 6: Pilot Girişimler ve Başarı Değerlendirmesi
- İlke No. 7: MTE'in Geliştirilmesi için Geri Bildirimden Faydalanma
- İlke No. 8: Fon Konusunda Şeffaflık
- İlke No. 9: KG'nin Tüm MTE Süreçlerini Kapsaması
- İlke No. 10: Tüm Paydaşların Katılımının Sağlanması

Analiz

Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

1. Bu ilkenin UKGS oluşturma ile bağlantılı olduğu düşünülüyor mu?
2. İlke Türkiye şartları göz önüne alınarak değiştirilmeli mi, yoksa aynen kabul edilmeli midir?
3. İlke sadece ulusal çapta mı, yoksa eşit olarak ulusal, bölgesel ve yerel düzlemde mi geçerlidir?

İlke	Öneriler
İlke No. 1: Kuralların Açık ve Anlaşılır Olması	1. Evet, düşünülüyor. 2. İlke özel olarak ME için uyarlanmalıdır; -net kuralların belirlenmesi- evrensel ve herkesi ilgilendiren bir ilkedir. 3. Genellikle merkezi düzlemde geçerlidir ancak bölgesel seviyeden okul seviyesine doğru daha belirgin bir hal almaktadır. Ulusal, bölgesel ve yerel hükümet organları için belirgin göstergeler geliştirmek daha yararlı olacaktır.
İlke No. 2: Mevcut Durumun Üzerine Düzeltmelerin Eklenmesi	1. Evet, düşünülüyor. 2. İlke üzerinde anlaşıldı ancak düzenlemeler gereklidir. Eğer ilke reformları engelleyecek olursa feshedilebilir. Geçmiş uygulamaların ancak yararlı olanları devam ettirilmelidir. ME içindeki tüm süreçleri yeniden yapılandırmak söz konusu olmasa da bazı noktalarda

İlke	Öneriler
	köklü değişiklikler gerekli olabilir. 3. Uygulamalar kopyalanabilirse ilke ulusal bölgesel ve yerel olmak üzere her 3 seviyede de geçerli olabilir. Ancak tabii ki, bu uygulamaların doğru kopyalanması için her seviyeye uygun olarak tanımlanması gerekir.
İlke No. 3: Görev ve Sorumlulukların Açıkça Belirlenmesi	1. Evet, düşünülüyor. 2. Görevler ve sorumluluklar yerli yerinde kalmalı ancak mutlaka bazı göstergeler ile desteklenmelidir. Bu göstergeler özellikle harici değerlendirme, öz değerlendirme prosedür ve süreçleri olarak sıralanabilir. 3. Ulusal düzlemde genel çerçeveler belirlenir. Sağlayıcının sorumluluğu (yerel seviyede) vurgulanmalıdır. İhtiyaç duyulan yerlerde yasal yaptırımlar düşünülmelidir. Merkezi ve bölgesel seviyelerde kural ve yönetmelikler harici kalan askeri okulları bu sürece dâhil etmek için elde gerekli yaptırım gücü bulunmalıdır.
İlke No. 4: Doğru Bilgi ve Veriyi Tanımlama	1. Evet, düşünülüyor. 2. Faal bir gösterge yapılandırılması bir "zarurettir". İzleme ve değerlendirme süreçleri sistemin her aşamasında gerçekleştirilmelidir. Bu süreç çerçevesini geliştirmek merkezi seviyenin sorumluluğundadır. 3. Bütün seviyeler için uygundur ancak her bir seviye için ayrı göstergeler uygulanmalı ve her seviyeye tam olarak uyması sağlanmalıdır. Verinin yorumlanması sadece merkezi seviyenin sorumluluğu değildir. Eğer ilgili veri bölgesel ve yerel seviyeler tarafından sıklıkla işlenebilirse, mevcut durumdan daha iyi sonuçlar elde edilir. Özellikle yerel seviye okullara daha yakın bir pozisyonda olduğundan, ME'in kalitesini arttırmak için bilgi ve veri tanımlaması ve kullanımı konularında büyük sorumluluk almalıdır.
İlke No. 5: İletişim Stratejisi Tanımlama ve Uygulama	1. Evet, düşünülüyor. 2. Kamunun kalite değerlendirme sonuçlarına rahatlıkla ulaşabildiği bir model uygulamak hem şeffaflık hem de kişisel aktarımlar yoluyla kaliteyi arttırmak açısından hayati önem taşır. Paydaşlardan alınan geribildirimler sistemin mümkün olan her aşamasında desteklenmelidir. Şeffaflık ve güvenilirlik sürece muazzam katkı sağlar. Aynı zamanda iyi işleyen bir geribildirim mekanizması oluşturmak amaçlarımızdan biri olmalıdır. 3. Bu ilke merkezi, bölgesel ve yerel olmak üzere her üç seviye için de geçerlidir. Ancak hükümet iletişim stratejisi oluşturmak ve uygulamak konusunda sorumluluk almalı ve bu uygulamanın her üç seviyede de yürürlüğe girmesini sağlamalıdır.
İlke No. 6: Pilot Girişimler ve Başarı Değerlendirmesi	1. Evet, düşünülüyor. 2. Evet, kesinlikle Türkiye ile ilgili bir ilkedir. Hali hazırda Türkiye'de pilot girişimler uygulanmakta ve başarı ödülleri verilmektedir. Ancak, bunlar UKGS'de öngörüldüğü gibi sistematik bir KG temelli değildir, - öyle olabilirse performans ve kaliteye bağlı başarı değerlendirmesi ME kalitesinin geliştirilmesine muazzam katkı sağlayabilir. 3: Bütün seviyelerde eşit olarak geçerlidir.

İlke	Öneriler
İlke No. 7: ME'nin Geliştirilmesi için Geribildirimden Faydalanma	<p>1. Evet, düşünülüyor.</p> <p>2. Türkiye'deki mevcut sistem; sorularla öğrencileri değerlendirmek ve eğitim sonrasında doğru yerleştirmeler yapabilmek için bireysel olarak öğrencileri izlemeye ve değerlendirmeye müsait bir sistem değildir.</p> <p>3. Bu durum özellikle okullar için çaba gerektiriyor. Ancak eşit oranda merkezi seviyede de ME içerisinde daha iyi rehberlik sistemleri oluşturulmalıdır. Diğer okulların ulaşabilmesi ve örnek alınabilmesi için sonuçların internet üzerinden açıklanması fikri basılı raporlarda görüldüğü üzere birçok avantaj sağlamaktadır. Ancak bu basılı raporlar geç oluşturulduğunda özgünlük ve etki azalmaktadır.</p>
İlke No. 8: Fon Konusunda Şeffaflık	<p>1. Evet, düşünülüyor.</p> <p>2. Hem evet hem hayır denilebilir. Şüphesiz ki, finansal destekler okulların başarısını arttırmada etkili unsurlardır. Ancak bu sistem hassasiyet ve ustalıkla yönetilmediği takdirde, okullar ellerinde olmayan sebeplerden ötürü sorun yaşayabilirler. (Örneğin; iyi bir iş çıkartmak için hiçbir zaman yeterli kaynağı alamayan okul doğal olarak başarısız olursa cezalandırılabilir.) Bir başka açıdan bakıldığında; eğer sistem incelikle yönetilemezse, iyi okulların ödüllendirildikçe daha iyi olması ve nispeten daha az iyi olan okulların gittikçe başarısız olması potansiyel olarak mümkündür. Bu durum tüm süreç açısından tehlike arz eder.</p>
İlke No. 9: KG'nin Tüm ME Süreçlerini Kapsaması	<p>1 Evet, kesinlikle düşünülüyor.</p> <p>2. Türkiye'deki sistemin boyutuna ve çeşitliliğine rağmen, resmi, gayri resmi ve resmiyet gerektirmeyen hükümlere rağmen, her şeyi "aynı şapkanın altında" toplamak mümkün gözükmemektedir. Bu durumda UKGS'nin daha genel bir açıdan oluşturulmaya başlanması gerekir. Eğer süreç sonucunda KG tüm ME sistemine uygulanacaksa başlangıç noktasının genel bir yaklaşımı içermesi kabul edilebilir bir olgudur.</p> <p>3. Merkezi, bölgesel ve yerel seviyelerde ortak göstergelerin kullanılmasıyla mümkün kılınabilir.</p>
İlke No. 10: Tüm Paydaşların Katılımının Sağlanması	<p>1. Evet, kesinlikle düşünülüyor.</p> <p>2. ME içerisindeki KG sürecine tüm paydaşların aktif katılımı Türkiye'deki sistemin gelişimini muhakkak ki olumlu etkileyecektir. Mevcut durumda, bu sistematik bir şekilde yapılmıyor ve buradaki zorluk temsilcilerin doğru dengeleri kuramamasından ileri gelmektedir. Çünkü Türkiye'deki girişimcilerin karakteristik özellikleri ya büyük holdingler olmaları ya da binlerce KOBİ'lerden oluşmalarıdır. Büyük holdinglerin işçi temsilcileri varlıklarını hissettirirken, KOBİ'ler için aynı durum söz konusu olmamaktadır.</p> <p>3. Problemler yerel seviyede konuşulmuştur. Bazı sosyal ortakların sorumluluklarını önemsememeleri nedeniyle devamlılık arz eden katılım sağlanamamıştır. Hâlbuki bütün sosyal paydaşların aktif katılımı Türkiye'deki KG</p>

İlke	Öneriler
	sürecinin başarısı için hayati önem taşımaktadır.

Buna ek olarak Meslekî ve Teknik Eğitim Çalıştayı adlı dokümanda yer alan aşağıdaki bilgilerin de bu süreçte önemi büyüktür:

E. Kalite Güvencesi :

1. Kalite güvence sistemi henüz tam oluşturulmamasına karşılık meslekî ve teknik eğitimin kalite güvencesini sağlama yönünde Meslekî Yeterlilik Kurumuna (MYK) kanuni görevler verilmiştir.

2. Sistemin tam olarak kurulup yaygınlaştırılması için işçi, işveren kuruluşları, meslek kuruluşları ve STK'lara ölçme ve değerlendirme merkezleri kurmaları konusunda büyük sorumluluk düşmektedir;

3. Meslekî ve teknik eğitimin dışında kalan yeterliliklerin kalite güvencesinin üçüncü göz tarafından sağlanması için MEB ve YÖK'ün gerekli yapıyı kurup işletmeleri gerekmektedir.

4. Kurumlar, değerlendirme ve denetleme işlerini kendi başlarına yapmak istiyor; ancak kalite güvencesinde değerlendirmeler iki paralel yapıda gerçekleştirilmelidir: 1. İç değerlendirme (iç doğrulama) 2. Dış değerlendirme (denetleme) Bu değerlendirmeler sürekli ve döngüsel bir yapıdadır. Sayıştay tarafından mali dış denetleme yapılmakla birlikte, bu denetleme kalite güvencesi için yeterli değildir. Kalite performans odaklı ve hizmet alan tarafların ağırlıklı olarak temsil edildiği dış değerlendirme için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

5. Türkiye'de Meslekî ve teknik eğitimin yeterliliklerinin kalite güvencesinde 2 Kasım 2011 tarihli 665 sayılı KHK ile 5544 sayılı MYK Kanunu değiştirilmiş ve Ulusal Yeterlilik Çerçevesini (UYÇ) oluşturmak ve geliştirmekle MYK görevli ve sorumlu kılınmıştır. Türkiye Yeterlilik Çerçevesi (TYÇ) olarak Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ) ile uyumlu söz konusu çerçevenin oluşturulmasına ve işletilmesine ilişkin usul ve esaslar MEB, YÖK, MYK ve ilgili paydaşlarla birlikte hazırlanacak, Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenecektir. 2 yıl içinde bu kanunun muhatabı olan tüm paydaşların uygulamayı tamamlaması hedeflenmelidir.

6. MYK sektörler tarafından kurulan ve kurulacak uluslararası akreditasyona sahip ölçme değerlendirme ve belgelendirme merkezlerini (Voc-Test) yetkilendirme suretiyle eğitim çıktısının yeterliliğini ölçmeye ve değerlendirmeye başlamıştır. Aynı şekilde meslekî ve teknik eğitim kurum ve kuruluşlarının akreditasyon çalışmalarına başlanacaktır.

11. Yeterlilikler Çerçevesi ve Hayat Boyu Öğrenme

Öğrenme çıktıları açısından MTE standartlarının geliştirilmesi zorlayıcı olabilirken, bunun ardından öğrenme sürecine ilişkin değişiminin oturtulması için gereken kültür değişikliğinin çok daha uğraştırıcı olacağı düşünülmektedir. Değişim politikaları ve stratejilerinin planlanması, değerlendirilmesi ve tüm düzeylerde yavaş yavaş gelişmesine imkân tanınması gerekmektedir.

MTE sağlayanların mevcut kalitesini geliştirmek amacıyla, MTE sistemi ile bu sistemin kaliteye yaklaşımına kapsamlı bir bakış oluşturulması gerekmektedir. İş yetkinlikleriyle öğretim programlarının öğrencilere uygunluğunu ve örgün MTE programlarının geçerli ve güvenilir değerlendirmeye sahip olmasını sağlamak amacıyla meslekî yetkinlikler arasında

yararlı ve uygulanabilir bağlantılar oluşturmak için hem kısa hem de daha uzun vadeli eylemlere geçilmesi gerekmektedir.

MTE MTE Analiz

Çalıştay katılımcıları bu konuyla ilgili dört ana sorunu ele almışlardır:

- (i) Sistemdeki hantallık,
- (ii) Modüler ve çıktılara dayalı bir sistemi tam olarak uygulamaya koymakta kaydedilen yavaş ilerleme,
- (iii) Yerel ihtiyaçlara yeterince özen gösterilmemesi ve
- (iv) Kaliteye yerel düzeyde gösterilen ilginin eksikliği konularını içermektedir.

Aşağıda verilen tavsiyelerin pek çoğuna **Kalite Eylem Planı** kapsamında yer verilecektir; ancak bu tavsiyelere bu kalite fonksiyon başlığı altında da değinilmesi gerekmektedir.

1. MEB, kimi sorumluluklarını il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerine ve okullara (örneğin yerel müfredatta esneklik, programların izlenmesi ve değerlendirilmesi) devretmelidir.
2. MEB aynı zamanda karar almayı il/ilçe ve okul/kurum düzeylerinde güçlendirmelidir.
3. İçeriğin yerelleştirilmesi için yerel esnekliğe daha fazla fırsat tanıyan ulusal çerçeve müfredatları bulunmalıdır.
4. Yerel/bölgesel ihtiyaçların nasıl tanımlanacağı ve karşılanacağı konusunu araştırmak üzere, MEB ve MYK bir araya gelmelidir.
5. MEB, önceden belirlenmiş olan süreç gösterge noktalarının değerlendirilmesiyle örgün MTE sistemini tüm açılardan izlemeye ve değerlendirmeye yönelik ulusal bir sistem geliştirmelidir.
6. MEB, hem Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü hem de Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü kapsamında verilen eğitimi kapsamına alan bağımsız bir Kalite Güvencesi Kurumu oluşturmalıdır. Sistemin izlenmesi ve değerlendirmesi sorumluluğu bu kuruma ait olsa da, aslen kurumsal gelişimi destekleme üzerine odaklanılmalıdır.
7. Bu kurumun çalışmalarının bir kısmı da, tüm seviyelerde kapasite ve uzmanlık geliştirme üzerine ulusal bir stratejinin oluşturulmasına ilişkin olarak gerçekleştirilmelidir. Bu çalışmanın kapsamı, Bakanlığın internet portalını bilgi vermek ve forumlar ile çevrimiçi meslekî gruplarının konakçılığını üstlenmek için kullanarak, değişimi gerçekleştirmek amacıyla yönelik olarak gereken teknik bilgi ve yöntemleri geliştirmek ve bunların alışverişini sağlamak amacıyla, uygulama topluluklarını desteklemek de dâhil olmak üzere bir dizi yöntemi de içermelidir.
8. Kaliteye ilişkin eylem planlarının hazırlanması amacıyla MTE okullarında **İç Denetim Birimleri** kurulmalıdır. Bu birimler, ulusal kalite kurumu tarafından tanımlanan **performans göstergeleri** uyarınca çalışmalı ve çalışmalarına yerel paydaşları da dâhil etmelidir.
9. Örgün eğitimin modüler sisteme uygun hale getirilmesi amacıyla, **MEB ölçme ve değerlendirme sistemini** değiştirmelidir. Bu, en önemli önceliklerdir. Değerlendirme sistemi, iç ve dış değerlendirme ile değerlendirmenin kalite güvencesini birleştirmeli ve sosyal ortakların bu süreçte açık ve net bir rolü olmalıdır. Bu değişime kapasite geliştirme çalışmaları eşlik etmelidir.
10. MEB'in aynı zamanda resmi belge sahibinin kazanımının ne olduğunu ve bu kişinin neler yapabileceğini kayıt altına alan bir belgelendirme sistemini örgün MTE için benimsemesi gerekmektedir. Bu değişim, değerlendirme sistemindeki değişime

paralel olarak gerçekleştirilmelidir.

Faaliyet grupları, MEB'in ölçme ve değerlendirme sisteminin bu modüler sisteme uyacak şekilde bir an önce değiştirilmesi gerektiğine hemfikir olmuşlardır. Mevcut durumda, öğrenciler öğretmenler tarafından değerlendirilmektedir. Bu bulgular, MEB tarafından yayınlanan diplomaların öğrencilerin ne yapabileceği ya da yapamayacağını göstermesi açısından zayıf bir izlenim yarattığı düşüncesine ilişkin endişelerle de bağlantılıdır.

Daha nesnel standartlar ve güvenilir kararların başarılmasının en iyi şekilde nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin karışık görüşler ortaya atılmıştır. Kimi tartışmacılar tüm okullarda hem iç hem de dış değerlendirmeyi içeren bir sistemi savunurlarken, diğerleri ise gerekli kalitenin elde edilmesinin tek yolunun ölçme ve değerlendirme yönetimine ilişkin katı standartlar oluşturmaktan ve bu standartları karşılayabilen okulların ölçme ve değerlendirmeyi üstlenmek için akredite edilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Standartları karşılamayan okulların öğrencileri, bu durumda değerlendirilmek amacıyla akredite olmuş okullara gitmek durumunda kalacaklardır.

Buna ek olarak **Meslekî ve Teknik Eğitim Çalıştayı** adlı dokümanda E. Kalite Güvencesi başlığı altında, aşağıdaki ifadeye yer verilmektedir:

Türkiye'de Meslekî ve teknik eğitimin yeterliliklerinin kalite güvencesinde 2 Kasım 2011 tarihli 665 sayılı KHK ile 5544 sayılı MYK Kanunu değiştirilmiş ve Ulusal Yeterlilik Çerçevesini (UYÇ) oluşturmak ve geliştirmekle MYK görevli ve sorumlu kılınmıştır. Türkiye Yeterlilik Çerçevesi (TYÇ) olarak Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ) ile uyumlu söz konusu çerçevenin oluşturulmasına ve işletilmesine ilişkin usul ve esaslar MEB, YÖK, MYK ve ilgili paydaşlarla birlikte hazırlanacak, Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenecektir. 2 yıl içinde bu kanunun muhatabı olan tüm paydaşların uygulamayı tamamlaması hedeflenmelidir.

11. MTE Öğrencilerinin Yükseköğretime Geçişleri

MTE sistemlerinin nihai hedefi, öğrencileri ile mezunlarının pozitif süreçlere kanalize olmasını sağlamaktır. Söz konusu pozitif süreç, kimi zaman **istihdam**, kimi zamansa öğrencisini ya da mezunun **yükseköğretim yeterliliklerine, çiraklığa** ya da **bir üst eğitim sürecine** hazırlayacak yeni bir derse yerleştirmedir. MEB'in Milli Eğitim Bakanı'na sistem performansı ve bunun nasıl geliştirilebileceği konusunda tavsiyede bulunabilmesi için öğrenciler ve mezunların seçtikleri süreçlerle ilgili verilere ihtiyacı olacaktır. MTE Kurumlarının kendi performansları ile geliştirilmesi gereken alanları tespit etmelerinde kullanabilecekleri öğrenci başarısının ölçülmesi ile ilgili pek çok değerlendirme yöntemi bulunmaktadır.

Analiz

Bilindiği gibi Meslek Lisesi mezunlarının kendi alanlarında Meslek Yüksekokullarına geçişleri sınavsız olarak gerçekleştirilmektedir. Sınavsız geçiş sistemi nedeniyle öğrenci profilleri haliyle düşük olmakta ve bu öğrenciler kendileri için belirlenen Meslek Yüksekokullarına geçme zorunda kalmaktadırlar. Geçişin herhangi bir kritere bağlı olmaması ve belli okullara kanalize edilmesi nedeniyle farklılaşma ihtiyacını ortadan kaldırmaktadır.

Öğrencilerin Seçim Sürecinde Etkin Olmaması

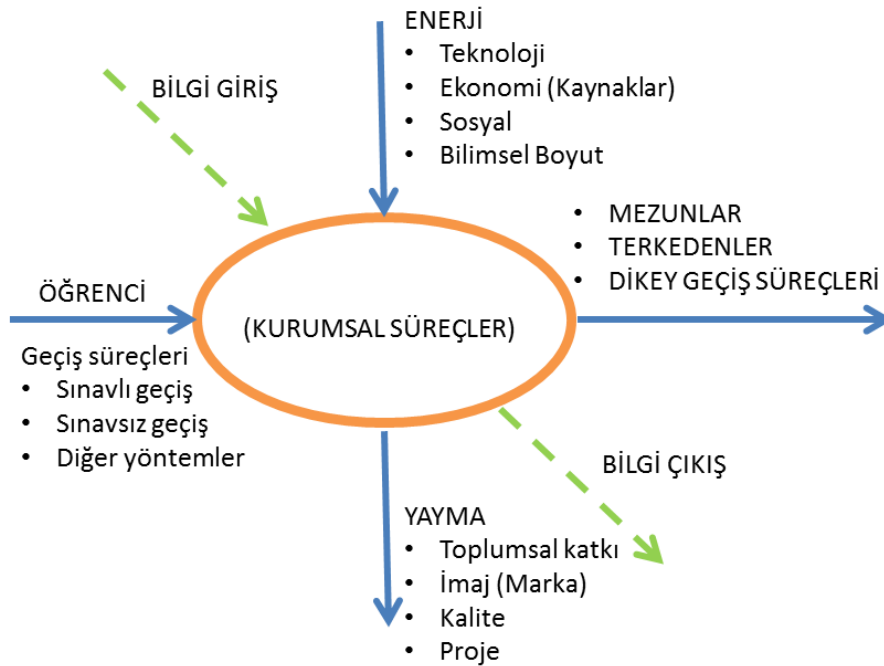
Geçiş süreçlerinin belli yeterlik ve yetkinlikler çerçevesinde gerçekleştirilmemesi ve seçimin daha başından belli olması nedeniyle alanlara göre daha kaliteli olan Meslek Yüksekokullarının tercih edilmesi durumu söz konusu olmamaktadır. Bu da Meslek Yüksekokulları arasında farklılaşmayı ve serbest rekabet ortamını önlemektedir.

Serbest rekabet ortamının sağlanmaması nedeniyle bu okullar Meslek Liselerinin çoğu durumda 2 yıllık gereksiz uzantısı durumuna düşmektedir. Geçiş sürecinin yetkinliklerdeki farklılaşmayı ve okullar arası rekabete olan ihtiyacı ortadan kaldırması nedeniyle alt yapı, öğretim üyesi profili başta olmak üzere kaliteye direk etki eden pek çok faktörü olumsuz etkilediği gerçektir.

Sınavlı Geçiş Süreci

Bilindiği gibi Meslek Lisesi dışında diğer Liselerden gelen öğrenciler ve Meslek Lisesi mezunu olup başka alanlara geçiş yapmak isteyen öğrenciler hali hazırda sınavlı geçiş sürecine girmekte. Geçiş süreçleri iyileştirilirken bunların aynı sınıflarda birleştirilip birleştirilmemesi, ders müfredatları, geçiş sürecinin bilimsel gerçekçi ve uygulanabilir standartlar etrafında iyileştirilmesi hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir..

Şekil 2 Temel Sistem Modeli



Sistemin çıktıları Mezunlar, Dikey Geçiş Süreçleriyle 4 yıllık Fakültele geçiş yapanlar ve

Terkedenler olarak sınıflandırılabilir.

Sistemin Enerjisini sağlayan girdiler Teknoloji, Ekonomi/Finans, Bilimsel Boyut ve Kaynaklar olarak isimlendirilmektedir. Sisteme bilgi girişi ve çıkışı kesik çizgilerle gösterilmektedir.

Bölüm 2

Kalite Strateji Eylem Planı

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
1.Liderlik, Yönetim ve Finansman	<p>1.1 Mevcut ve potansiyel okul müdürleri ve müdür yardımcıları tarafından gerçekleştirilecek yönetici eğitimi portföyü</p> <p>Bunun resmi olarak sertifikalandırılacak modüller bir ders olması gerekmektedir.</p>	2.2.1	<p>İçereceği minimum modül grubu : Personel Yönetimi; İletişim; Finans Yönetimi; Kaynak Yönetimi; Öz Değerlendirme Temelli Kalite Güvence; Değişim Yönetimi; Problem Çözme; Süreç Yönetimi; Risk Yönetimi ve; Sektörle İletişim Kurma</p> <p>Söz konusu modüllere dayalı bu Ders uygulamaya dayalı görevleri kapsayacak ve bu görevleri başarıyla yerine getirenlere Yönetim Gelişim Sertifikası verilecektir. Adayların Sertifika Programını tamamlayabilmeleri için maksimum 3</p>	MEB/YÖK	<p>Ulusal ve Uluslararası Özel Eğitim Kurum Ve Kuruluşları</p> <p>Yerel İdareler</p> <p>Yerel İşveren kurum ve kuruluşları</p>	Belirlenen zaman diliminde Yönetim Eğitimi Sertifikasını alan yönetici sayısı	<p>Bu modüller her bir öğretim yılında verilecektir.</p> <p>Derslerin ölçme ve değerlendirme süreçleri, uygulamaya yönelik görevler ile kanıtlara dayalı bir portföyün hazırlanmasını içerecektir. Ders değerlendiricileri, tecrübeleri Yöneticilerden seçilmelidir.</p>

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>1.2 Her okulun bir yönetim kurulu tayin etmesine ilişkin yasal ve resmî gereklilikler uygulanmaya konur ve yakından izlenir. Bu kurula ilişkin idari ve bütçe özerkliğini de içeren İş Tanımı hazırlanır ve kurumun sorumluluğuna verilir.</p> <p>1.3 Okul müdürlerinin/ kurum yöneticilerinin istihdamı ve seçilmesi, mülakat sürecinde, üzerinde hemfikir olunan İş Tanımları ve Personel Nitelikleri kapsamında belirlenen bilgi ve becerilere göre yapılır. Adayların yazılı sınavda yüksek puan alması değerlendirme sürecinde üzerinde durulması gereken başlı özelliklerden biri olmayacaktır.</p> <p>1.4 Önerilen Yönetici Gelişim Sertifikasının başarılı bir</p>	<p>2.3.3</p> <p>2.2.3</p>	<p><i>yıl süreleri olacaktır.</i></p> <p>Okul Kurulunun yerel MTE fayda sahipleri tarafından seçilmesinin göz önünde bulundurulması</p>	<p>MEB /YÖK</p> <p>MEB/YÖK</p>			<p>Yönetim Kurulunda, en azından sektörden ve İl İstihdam Kurulundan temsilci bulunmalıdır. İzleme, üç aylık dönemlerde üzerinde mutabık kalınan gündemler için bir araya gelinecek toplantılar ve bu toplantıların tutanakları hazırlanarak yapılabilir.</p> <p>Herhangi bir yazılı değerlendirmeni n; liderlik rolünde gerekli uygulama görevlerine</p>

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	şekilde tamamlanmasından sonra, okul/kurum yöneticilerine, Okul Kurulu ile birlikte, öncelikli olarak, tüm personelin seçimi ve gelişimi ile eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için gereken bütçe konusunda da yetki verilir.	2.4.1.		MEB /YÖK			<p>yönelik bilgi sorularının yanı sıra karmaşık problem çözme becerileri gerektiren alan çalışması senaryolarını da içermesi gerekmektedir..</p> <p>Kalite Stratejisinin bir bölümü olarak, kurum yöneticilerinin yeterlilik ve becerilerinin kriterlerin bir bölümü olarak kabul edilmesi tavsiye edilir.</p> <p>Teknikerlik mezunu olanların öğretmenlik yapması seçenek dahilinde olmadığından, ilgili müfredatın Teknisyenleri iş</p>

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
							dünyasına atılma sürecine hazırlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
2. Personel İstihdamı, Seçimi ve Gelişimi (Öğretmen Eğitimi de dâhil)	<p>2.1 Başlangıç Öğretmen Eğitimi, o dersten başarılı bir şekilde mezun olması durumunda, aday öğretmenin mesleki yetkinliğinin; alanlarında verecekleri eğitim seviyesinden daha yüksek olmasını sağlar</p> <p>2.1.1 Öğretmenin/Eğitimcinin öğretmen olarak görevlendirilmeden önce ilgili sektörde en az 3 yıllık sektör tecrübesi olmalıdır. Asgari öğretmen yeterlilikleri için standart kriterler belirlenmesi gerekmektedir</p> <p>2.2 Okul/ kurum yöneticisi; Okul Kurulu ile birlikte, personelinin, yerel iş piyasası ihtiyaçlarına ve okulun stratejik hedeflerine bağlı olarak seçilmesinden ve istihdam edilmesinden sorumludur. Merkezi yazılı sınav ve mülakat sürecinden oluşan değerlendirme süreci seçim</p>	<p>2.3.1</p> <p>2.3.1</p> <p>2.3.1</p>	Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Madde “93- (1) Okullarda, öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı alanlarda uzman, usta öğretici veya dördüncü ve daha üst seviyede Mesleki Yeterlilik Kurumu mesleki yeterlilik belgesine sahip kişiler görevlendirilir.”	<p>MEB/YÖK</p> <p>MEB/YÖK</p>		<p>Mesleki ve profesyonel becerileri, eğitecekleri adayların becerilerinden en az bir seviye daha yüksek olan öğretmen adayı sayısı</p> <p>Öğretim, yönetim ya da destek hizmetleri için uygun şekilde istihdam edilen personel sayısı.</p>	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>sürecinin bir parçası olmalıdır.</p> <p>2.3 Personelin performansı her yıl kurumun stratejik hedefleri doğrultusunda incelenmeli ve söz konusu personelin kendisini geliştirmesinin gerekli olduğu durumlarda, bu tür gereksinimlerin bir sonraki yıllık incelemeden önce belirlenmesi ve kayıt altına alınarak bu yönde gerekli önlemlerin alınması gerekir. Herhangi bir personelin performansı ile ilgili karar verme sürecinde yalnızca bir kişinin karar vermesi tavsiye edilmemektedir.</p> <p>2.4 Tüm personelin sürekli mesleki gelişimine olan ortak ihtiyaçlar; okul seviyesinde ve okulun stratejik ve operasyonel amaçlarına uygun olarak değerlendirilir. Bu yöndeki öncelik MTE personelinin mesleki becerilerini arttırıcı eğitimlere verilmelidir.</p> <p>2.5 Personelin eğitimini ve sürekli meslekî gelişim ihtiyaçlarını belirleyebilmek için MTE sektörü içerisinde bir sistem oluşturulmalıdır.</p>	<p>2.3.1</p> <p>2.2.1.</p> <p>2.4.2</p>	<p>Yerel yönetimlerin ders ve öğretmen</p>	<p>MEB/YÖK</p> <p>MEB/YÖK İİ Müdürlükleri / Meslekî Eğitim Kurulları</p>		<p>Gerekli hizmet içi eğitimin türü hakkında bilgi verilebilmesi için okul seviyesinde eğitim ihtiyacı analizleri gerçekleştirilir.</p> <p>MTE eğitim ihtiyaçlarının kaydedilmesinin ilişkin ulusal bir sistem</p>	<p>İşletmelerin, gerekli eğitimleri almış laboratuvar öğretmenlerini sağlamanın yönünde gerekli teşvik mekanizmaları geliştirilecektir.</p>

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>2.6 Yerel seviyede, il müdürlüklerinin ve mesleki istihdam ve okul kurullarının ders ve öğretmen seçmedeki rolleri güçlendirilir</p> <p>2.7 Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü her ilden gelen bilgileri toplar ve öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak tasarlanmış eğitimleri sağlayarak bu yöndeki ihtiyacın karşılanmasından sorumludur.</p> <p>2.8 Özel sektörün, eğitim personeli için teknolojik gelişmeler konusunda eğitim düzenleme kapasitesi ve teşviki güçlendirilir.</p> <p>2.9 Öğretmenlerin pedagojik eğitim programları modern eğitim ve öğretim tekniklerini kapsar.</p>		seçimi, objektif kriterlere göre ve tarafsızlık ilkesine uygun olmalıdır			<p>geliştirilir.</p> <p>Müfredat ve öğretmen seçiminde yerel ihtiyaçları baz alarak bu yöndeki bilgilerini kullanan İl Müdürlükleri ve İl İstihdam Kurullarının sayısı.</p> <p>Okulun hedefleri ve sektörün ihtiyaçlarına göre eğitimini başarıyla tamamlamış personel sayısı</p>	
3. Öğrencilerin desteklenmesi yönünde BİT de dâhil olmak üzere tüm eğitim ve	3.1 Öğrencilerin mevcut sistemde ve gelecekteki süreçlerdeki BİT de dâhil olmak üzere her türlü eğitim ve öğretim materyalleri ile ekipmanlarının	2.4.3		MEB/YÖK	Sektör	Beceri ve bilgi kazanımını destekleyen ve kişisel gelişimi teşvik eden	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
öğretim materyalleri ile ekipmanlarının sağlanması	<p>karşlanması sağlanmalıdır. Ayrıca bu sürecin, öğrencilerin sosyal ve kişisel gelişimlerinin yanı sıra iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak bilgi ve becerilerin kazanılmasını sağlayan bir öğrenme ortamıyla desteklenmesi gerekmektedir.</p> <p>3.2 Öz değerlendirme süreci okulların araç gereç ihtiyaçlarını belirlemek için kullanılmaktadır.</p> <p>3.3 Yeni inşa edilen MTE kurumlarının konumu; bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kapsamlı bir fizibilite çalışmasına göre belirlenmelidir. Bu tip bir çalışma; sektörün ve toplumun mesleki eğitimden beklentisini yansıtmalıdır.</p> <p>3.4 Yeterli miktarda donanım ve/veya eğitim-öğretim materyallerinin olmadığı durumlarda, müfredat plânlama aşamasında (zaman çizelgesi) alternatif çözümler bulunmalıdır. Alternatif bir çözüm bulunamaması hâlinde, eğitim öğretimin bu unsuru, öğrencilerin nihai diplomalarında yer almamalıdır.</p> <p>3.5 MTE kurumlarına kayıt olan</p>	<p>2.5.1</p> <p>2.1.1 2.1.5</p> <p>2.4.1</p>				<p>uygun ekipmanlarla donatılmış MTE okullarının sayısı.</p> <p>Öz Değerlendirme yi başarı ile uygulayan ve sürekli ilerleme gösteren okulların sayısı</p> <p>Sektörün ve toplumun ihtiyaçlarına uygun olarak inşa edilen MTE kurumlarının sayısı</p>	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>öğrencilerin sayısını artırmayı hedefleyen mevcut stratejinin durdurulur. Onun yerine mevcut MTE kurumlarının kalitesini arttırmak için çaba sarf edilir. (Hâlihazırda bu strateji için ayrılmış olan kaynaklar, kalite geliştirme faaliyetlerine yöneltilir)</p> <p>3.6 Kaynakların daha büyük ve tek alanda eğitim veren kurumlar üzerinde yoğunlaştırılması suretiyle kalite arttırılır. Mevcut sistemdeki küçük okulları daha büyük birimler altına toplama süreci başlatılır.</p> <p>3.7 Müfredat geliştirme personeli; merkezi ya da yerel olarak, eğitim ve öğretim materyallerinin, iş piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda belirlenen taleplere uygun şekilde geliştirilmesi ve tasarlanması hususunda teşvik edilir</p>	<p>2.5.1</p> <p>2.5.1 2.3.3</p> <p>2.1.2</p>				<p>MTE okullarında verilen yeterli düzeyde kaynak sağlanmış programların sayısı</p> <p>Öz değerlendirme yi başarılı bir şekilde tamamlayan MTE kurumlarının sayısı.</p>	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
						<p>Kaynak kullanımının etkililiği ve verimliliği</p> <p>Başlangıcı takip eden 3 yıllık dönemde gözlemlenen maliyetler.</p> <p>yerel ihtiyaçlara göre tasarlanan ve başarılı bir şekilde sunulan programların sayısı.</p>	2015-2018
4. Meslekî Rehberlik ve Danışmanlık	<p>4.1 Eğitim sistemi içerisinde öğrencilerin sahip oldukları becerilerin erken dönemlerden itibaren izlenmesi sağlanır.</p> <p>4.1.1 Bu; ilköğretim seviyesinden itibaren her öğrenci için geliştirilebilecek bir e-portföy sistemi kullanılması yoluyla yapılabilir.</p> <p>4.2. Velilerle işbirliği içerisinde</p>	<p>2.2.1</p> <p>2.3.3.</p>	Her bir okulda öğrencilerin ilerleme oranlarının izlenmesinden sorumlu bir ekibin oluşturulmasının düşünülmesi	MEB/YÖK		<p>Bir MTE dersini başarılı bir şekilde tamamlayan öğrenci sayısı</p>	

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>çalışılır.</p> <p>4.3 Mesleki Rehberlikle ilgili tanıtım mesajlarının; 9. sınıf düzeyinden önce, tüm öğrencilerin sahip oldukları beceriler için aynı olması sağlanır.</p> <p>4.3.1 Mesleki ve teknik eğitime yönelik olarak geliştirilecek tanıtım amaçlı materyallerin, mesleki eğitime giriş yapanlara yönelik “başarı”ya ilişkin eğitim olanaklarını teşvik etmesi sağlanır.</p> <p>4.4 Okullarda verilen Meslekî rehberlik, bir yandan öğrencileri temel becerileri nasıl kazanabilecekleri hakkında bilgilendirirken, diğer yandan da iş hayatı hakkında gerçekçi bilgiler de içermelidir</p> <p>4.5 Meslekî rehberlik öğretmenlerinin alması gereken düzenli eğitimin bir parçası olarak, bu öğretmenlerin; öğrencilerin yeteneklerinin doğru bir şekilde belirlendiği bir yöntemi anlama ve geliştirmelerinden ve mümkün olduğunca öğrencilerine uygun kariyer olanakları ile ilgili tavsiyelerde bulunması sağlanır.</p>	<p>2.2.1</p> <p>2.3.5 2.2.1</p> <p>2.3.5 2.2.1</p>	<p>İlköğretimde rehber öğretmenlerin öğrencileri MTE’ye pozitif yönde yönlendirmeleri sağlanır.</p>			<p>Okul içinde yapılan faaliyetlere aktif katılan veli sayısı Öğrencilerin becerileri hakkında her türlü önyargılı mesajdan uzak mesajların sayısı</p> <p>MTE kurumlarında mevcut olan kariyer fırsatları hakkındaki bilginin türü ve seviyesi.</p> <p>Mesleki rehberlik eğitimlerini gerçekçi bir şekilde uygulayan eğitimci sayısı.</p>	

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>4.6 Öğrenciler ve öğretmenlere iş piyasası hakkında güncel bilgi sağlayabilmek için okulun İŞ-KUR ve Ticaret Odaları da dahil olmak üzere ilgili STK'lar ile olan bağlantıları güçlendirilir.</p> <p>4.7 Meslekî rehberlik öğretmenlerinin atanması ve sürekli mesleki gelişim süreçlerinde, iş piyasasının ulusal ve yerel ihtiyaçları ile ilgili bilgilerinin sürekli güncellenmesi zorunluluğu getirilir</p> <p>4.8 Meslekî rehberlik öğretmenlerinin, müfredatı geliştiren personele geri bildirimde bulunmalarını gerektiren bir mekanizma oluşturulur.</p>	<p>2.3.1</p> <p>2.3.2</p> <p>2.1.2</p> <p>2.3.5</p> <p>2.3.5</p>				<p>Yerel İŞKUR büroları ile bağlantı kuran okulların sayısı.</p> <p>Sürekli meslekî eğitim konusunda çalışan meslekî rehberlik öğretmenlerinin sayısı.</p> <p>Müfredat geliştirme personeline meslekî bilgi ve beceri hususunda</p>	

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
						yapılan geri bildirim seviyesi ve kalitesi	
5 Akreditasyon ve Onay Süreci	<p>5.1 Tüm MTE kurumları akredite edilir;</p> <p>5.1.1 Yakın zamanda hazırlanan Kalite Yönetim Standartları Kılavuzunda (Referans ve Rehber) belirlenen standartlar, MTE kurumlarının akreditasyonu için temel olarak kullanılabilir.</p> <p>5.1.2. METEK Pilot Uygulaması sonuçları (Aralık 2013- Nisan 2014), Kalite Yönetim Standartları Kılavuzunun içeriğinin değiştirilmesinde kullanılacaktır.</p>	<p>2.5.2</p> <p>2.5.1</p>	<p>5544 Sayılı MYK Kanunu Madde 23' e göre (3) "Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarının akreditasyonuna ve eğitim akreditasyon kurumlarının belirlenmesine, akredite eğitim kurumlarından mezun olanların belgelendirilmesine ilişkin esas ve usuller Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.</p>	<p>MEB/YÖK/M YK/ Bağımsız Kuruluşlar</p> <p>Kalite Geliştirme</p>	<p>Bağımsız Kuruluş</p>	<p>Başarılı bir şekilde akredite edilen kurumların sayısı</p> <p>Türkiye genelinde MTE'de uygulanabilir ve üzerinde mutabık kalınan bir Kalite Standartları Kılavuzu</p>	2015-2018
6. Değerlendir	6. 1 Tüm MTE yeterlilikleri ile ilgili standartların ölçülüp	2.1.4		MEB/YÖK		Doğrulan ve üzerinde	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
me ve Ölçme Değerlendirme Süreci	<p>değerlendirilmesi, doğrulanması ve izlenmesine ilişkin sistematik bir yaklaşım oluşturulur. Bu yaklaşım, ulusal MTE doğrulama prosedürlerini içerecektir.</p> <p>6.2 Modüler materyal gelişimi ile bağlantılı olarak, öğretilen standartlara uygun bir ulusal ölçme değerlendirme bankasının oluşturulması tavsiye edilir .</p> <p>6.3 Ölçme değerlendirme araçlarını geliştirecek olan personele (tercihen bu personel modüler materyalleri yazan grupla aynı olur) yoğun eğitim verimelidir.</p> <p>6.4 Ölçme değerlendirme kararları veren tüm meslekî ve teknik eğitim öğretmenleri, kendi müfredatlarındaki teorik ve uygulamalı konularla ilgili ölçme değerlendirme teknikleri hususunda yetkin hale getirilmelidir.</p> <p>6.4.1 Bu sonuca ulaşmak için yoğun bir eğitim programı uygulanmalıdır.</p> <p>6.5 Dersin öğretmeni tarafından yapılan ölçme değerlendirme sonuçlarının kalitesini arttırmak için her bir MTE kurumunda bir iç doğrulama sistemi uygulanır.</p> <p>6.6 MTE sektöründe her alanda yapılan Ölçme değerlendirme sonuçlarının kalitesini arttıran bir dış doğrulama</p>	<p>2.1.4</p> <p>2.3.5</p> <p>2.1.3</p> <p>2.1.3</p>				<p>uzlaşma sağlanan MTE ölçme değerlendirme sonuçlarının sayısı</p> <p>Öğretim materyallerine yönelik ulusal ölçme ve değerlendirme uygulamalarının sayısı</p> <p>Ölçme değerlendirme destek materyallerinin geliştirilmesi eğitimi alan adayların sayısı</p> <p>Ölçme değerlendirme teknikleri hususunda eğitim alan öğretmenlerin</p>	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>sistemi geliştirilir..</p> <p>6.7 Her MTE kurumunda görevli yöneticilerden biri, ölçme ve değerlendirme materyallerinin idaresi ve onların güvenli bir şekilde saklanması için görevlendirilir.</p>	2.1.3				<p>sayısı</p> <p>MTE kurumlarında dış değerlendiriciler tarafından onaylanan ölçme değerlendirme sonuçlarının sayısı</p> <p>Ölçme Değerlendirme araçlarının güvenli bir şekilde muhafazası ile görevlendirilen , eğitilen ve</p>	

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
						teşvik edilen personelin sayısı	
7.Mesleki ve teknik eğitime erişim ve Mesleki ve Tekniö Eğitime Dahil Olma	<p>7.1 Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu, iyi araştırılmış eğitim programları hazırlanır.</p> <p>7.1.1 Ek desteğe ihtiyacı olanlar için mesleki ve eğitim desteği bireylerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda sağlanır.</p> <p>7.1.2 Kalifiye personel tarafından öğrencilere ilgi ve yetenekleri doğrultusunda gerçekçi kariyer ve eğitim tavsiyeleri verilir.</p> <p>7.1.3 Öğrencilere her bir sınıfta (10.11. and 12. Sınıf) alanlarını değiştirebilme olanağı sağlanmalıdır.</p> <p>7.1.4 Staj programlarının geliştirilmesi, sürdürülmesi ve titizlikle izlenmesi ve değerlendirilmesisağlanır.</p>	<p>2.1.2</p> <p>2.2.1</p> <p>3.1.1</p>	<p>Bu alanda MYK ile işbirliği yapılmalı ve MYK sorumlu kurumlar arasına eklenmelidir.</p> <p>9.sınıf öğrencilerinin başvurularının zorunlu hale getirilmesi.</p> <p>İŞKUR içerisindeki bir komisyonda MTE öğretmenlerinin görevlendirilmesinin göz önünde bulundurulması</p>	MEB/YÖK		<p>Türkiye Yeterlilik Çerçevesi ile uyumlu uygun çalışma programlarının sayısı</p> <p>MTE programından önce ve program süresince gereken desteği alan öğrencilerin sayısı</p> <p>Öğrenme alanındaki ihtiyaçları için gerekli desteği alan öğrencilerin sayısı</p> <p>Başarılı şekilde uygulanan Staj programlarının sayısı</p>	<p>2015-2018</p> <p><i>Bireyin ihtiyaçlarına göre yaygın ile örgün, örgün ile yaygın, ön lisans derecesi ile lisans eğitimi arasında yatay ve dikey geçişlere imkân tanıyan esnek ve şeffaf bir yapı oluşturulacaktır. Bir MTE kurumundan mezun olup eğitimine devam etmek isteyen bireylere gerekli teşvik sağlanacaktır.</i></p> <p><i>Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine uygun olarak kredi denkliği sağlanacak ve programlar arası geçişlerde</i></p>

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR KALİTE EYLEM PLANI	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
							<i>kullanılacaktır.</i>
8. Talebe Dayalı Müfredatların Oluşturulması (İşverenlerle bağlantı konusu dâhil)	<p>8.1. Tüm alanlara ait müfredat hazırlanması sürecine meslekî yeterlilikleri hazırlayan kurumların görüşleri ile Meslekî Yeterlilik Kurumu tarafından belirlenen standartlar dâhil edilir.</p> <p>8.1.1. Meslek standartlarının MTE müfredatlarına entegrasyon sürecinin hızlandırılması gerekmektedir.</p> <p>8.2 Başta sektör temsilcileri olmak üzere tüm paydaşların; planlanan eğitim programlar ile staj öngörülerinin belirlenmesi ve uygulanması gibi konularla ilgili karar verme sürecine dâhil olduğu bir mekanizma oluşturulur.</p> <p>8.3 Okul kurullarında sektör temsilcisinin yer alması sağlanarak eğitimin etkililiği artırılır.</p> <p>8.3.1 Okul kurullarında sektör temsilcisinin yer alması ile ilgili tavsiye, vuku bulana kadar yakından izlenir.</p>	<p>2.1.2</p> <p>2.3.3</p> <p>2.3.3</p>	<p>MYK sistemi içerisinde işverenlerin öncü rolü üstlenerek geliştirdikleri meslek standartlarının eğitim müfredatlarına yansıtılması için gerekli alt yapının bir an önce hazırlanması gerekmektedir.</p>	<p>MEB /YÖK PEB/VEB</p>	<p>İşveren Sendikaları</p>	<p>MYK Sektör Komiteleri tarafından belirlenen standartları da içeren müfredatla ilgili programların sayısı</p> <p>Sektör verileri ile tasarlanan çıraklık ve MTE programlarının sayısı</p> <p>Etkili bir şekilde işleyen okul yönetim kurullarına sahip MTE kurumlarının sayısı</p> <p>MTE kurumlarından alınan toplantı tutanaklarının sayısı</p>	<p>2015-2018</p>
9. Program Tasarımı	9.1 Yerel ihtiyaçları karşılamada etkili müfredatların ya da kısa programların	2.1.3		MEB/YÖK		Yerel talebe cevaben	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR KALİTE EYLEM PLANI	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
(eğitim ve öğretim dâhil)	<p>oluşturulması için bir mekanizma geliştirilir.</p> <p>9.2 Müfredat üzerinde değişiklikler yapmak için gerekli olan bürokratik süreç kısaltılır.</p> <p>9.3 Örgün eğitim müfredatının değiştirilme, geliştirilme ve güncellenme süreci, meslek standartlarına uygun bir şekilde geliştirilir</p> <p>9.4 Planlanan müfredatlar ile teknoloji arasında gerekli uyumluluk sağlanır.</p>	<p>2.1.3</p> <p>2.5.1</p> <p>2.3.5</p> <p>2.1.2</p> <p>2.4.3</p>	Okulların e-belge sistemine adapte olmaları yönünde teşvik edilmesi gerekmektedir.			<p>hazırlanan kısa vadeli derslerin sayısı</p> <p>Yerel sektörden eğitim için gelen talebe cevap vermede geçen sürenin uzunluğu</p> <p>MTE kurumlarında yapılan bağımsız ölçme değerlendirme denetimlerinin sayısı</p> <p>Belirli bir zaman diliminde gözlemlenen öğrenci odaklı derslerin sayısı</p> <p>İş yerindeki beceri eğitimi uygulamalarında yapılan değişikliklere</p>	

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR KALİTE EYLEM PLANI	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
						cevaben müfredatta yapılacak güncellemeler için harcanan zaman İşyeri standartları ile uyumlu teknoloji kaynaklarına sahip MTE programlarının sayısı	

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
10. Kalite Güvence ve Kalite Gelişimi	<p>10.1 Mevcut ve sonraki dönemde kullanılacak Kalite Geliştirme mevzuatı kapsamında tanımlanan Avrupa Kalite Güvence Referans Çerçevesi prensiplerine atıfta bulunan bir yol haritası hazırlanır.</p> <p>10.2 METEK Öz Değerlendirme süreci/ Ulusal Kalite Geliştirme Sistemi pilot uygulaması; tüm MTE kurumlarını kapsayacak şekilde yaygınlaştırılır.</p> <p>10.2.1Tüm MTE okullarında kalite eylem plânlarını hazırlayacak İç Denetim Birimleri kurulur.</p> <p>10.3 Kurumsal ve Program Akreditasyon süreçleri uygulama süreci başlatılır. Bu süreçte 5544 sayılı MYK Kanunu'nun 23. Maddesi dikkate alınır</p> <p>10.4 Örgün MTE kurumlarının izleme ve değerlendirme sorumluluğu bağımsız kuruluşlara verilir;</p>	<p>2.5.1</p> <p>2.5.1.</p> <p>2.5.2</p>		MEB/YÖK		<p>Avrupa Kalite Güvence Referans Çerçevesiyle doğrudan bağlantılı yasal düzenlemeler</p> <p>Öz değerlendirme sürecine aktif şekilde katılan MTE kurumlarının sayısı</p> <p>MTE kurumlarında oluşturulan iç denetim birimlerinin sayısı</p> <p>Akredite edilen MTE kurumlarının sayısı</p>	2015-2018

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
11. Yeterlilikler Çerçevesi ve Hayat Boyu Öğrenme	<p>11.1 Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi; Milli Eğitim Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurulu ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulu tarafından kanun hükmünde kararname olarak imzalanacak ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu bir çerçeve teklif etmektedir.</p> <p>11.2 Ölçme değerlendirme sistemi, örgün MTE değerlendirme sürecinin modüler sisteme cevap vermesini sağlayacak şekilde geliştirilmeli ve değiştirilmelidir.</p> <p>11.3 Sertifika sahibinin neler başarabileceğini ve neler yapabileceğini gösteren bir örgün, informal ve yaygın mesleki teknik eğitim sertifika sistemi kabul hayata geçirilmelidir. Bu sistem; bireyin hayatı boyunca gerekli her türlü beceri ve yeterliliği kademeli bir şekilde edinmesine imkân tanınmalıdır.</p>	<p>2.1.2</p> <p>2.1.3</p> <p>2.1.4</p>	<p>Ulusal yeterlilik sistemi; bireylerin ulusal meslek standartları baz alınarak öğrenme kazanımları yaklaşımı ile tanımlanmış ulusal yeterliliklere göre ölçme ve değerlendirilmesinin yapıldığı ve akredite kurumlar aracılığıyla belgelendirildiği bir sistem sunmaktadır.</p> <p>Mesleki teknik eğitimin geliştirilebilmesi için Ulusal Yeterlilik Sistemi göz önüne alınmalı, mevcut sistem kullanılmalı, varsa eksik yönleri işbirliği içinde tamamlanmalıdır. Böylece kurumlar arasındaki uygulama farklılıkları giderilebilir.</p>	MYK		<p>Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olan yeterliliklerin sayısı</p> <p>Modüler programlara uygun Ölçme Değerlendirme araçlarının sayısı</p> <p>Öğrencilerin tamamına verilen sertifikaların sayısı</p> <p>Sertifikaları onaylanan personelin</p>	<p>2015-2018 11.1Tüm paydaşların bu uygulamayı iki yıllık dönemde uygulamaya koymasını hedeflenmelidir.</p>

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
						sayısı	
12. Yüksek Öğretime Geçiş	<p>12.1 Müfredat ve geçiş sürecinin; bilimsel, gerçekçi ve uygulanabilir standartlardan oluşan bir çerçeve ile geliştirilmesi gerekmektedir.</p> <p>12.1.1 Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, ilerlemeye olanak tanıyan uygun bir çerçeve belirler.</p> <p>12.2 Öğrencilerin ve mezunların hedeflerine ulaşp ulaşmadığı ile ilgili olarak toplanan veriler sorgulanarak sonraki süreçte bu öğrenciler için ortaya konacak uygun hedef seçeneklerinin artırılması için gereken önlemler alınmalıdır.</p> <p>12.3 Öğrencilere ilerleme seçenekleri</p>	<p>2.1.2</p> <p>2.2.1</p>		YÖK/ MEB		<p>İlgi ve yeteneklerine uygun alanlara yönelen öğrenci sayısı</p> <p>Mevcut durumun düzeltilebilmesi</p>	

KALİTE FONKSİYONU	TEDBİR <i>KALİTE EYLEM PLANI</i>	TEDBİR MEB STRATEJİ DOKÜMANI	ÖNEMLİ HUSUSLAR	SORUMLU KURUM	İLGİLİ KURUM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SÜREÇ
	<p>konusunda tavsiyelerde bulunmaya yönelik mesleki rehberlik hizmetleri geliştirilmeli ve bu süreçte adayların yetenekleri ve daha önceki başarıları göz önünde bulundurulmalıdır.</p> <p>12.4 Öğrencilere yükseköğretime sınavsız bir şekilde devam edebilmelerine imkân tanıyan bir değerlendirme süreci alternatif olarak sunulmalıdır.</p> <p>12.5.Öğrencilerin yükseköğretime geçişlerinde yazılı sınavın tek bir kriter olarak kabul edildiği geri dönüş tavsiye edilmemektedir.</p>	<p>2.2.1</p> <p>1.1.2</p>	<p>Bu alternatiflerin değerlendirilmesin de tüm toplum kesimlerinin görüşü alınmalıdır.</p>			<p>i adına alınan kararlar ile elde edilen verilerin sorgulanma seviyesi</p> <p>Uygun mesleki rehberlik hizmeti verilen öğrenci sayısı</p> <p>Meslek yüksekokulları na devam eden gerekli bilgi ve becerilere sahip öğrenci sayısı.</p>	

Ekler

- MEB Strateji Dokümanı GZFT Analizi 1
- Kurum Liderine Yönelik İş Tanımı ve Sorumlulukları 2
- Kavram Dokümanı Formatı 3
- MEB Strateji Önlemlerinin Tanımı 4
- Okul Yönetim Kurulu İş Tanımı 5

Ek 1

2.1. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM SİSTEMİ ANALİZİ (GAZFT) (MEN Strateji Dokümanından 2013-2017)

GZFT analizine dâhil edilen alanlar, Strateji Çalışma Grubu tarafından analiz edilen Kalite Fonksiyonlarıyla ilişkilidir. Buradaki güçlü yönler, zayıf yönler, olanaklar ve tehditlerin pek çoğu söz konusu Çalışma Grubu tarafından halihazırda belirlenmiş konulardır. Strateji Çalışma Grubu aşağıda tanımlanan olanaklar doğrultusunda her bir foksiyonla ilgili tavsiyelerde bulunmuştur.

BÖLÜM II

2.1. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM SİSTEMİNİN ANALİZİ (GZFT)

2.1.1. Güçlü Yönler

ERİŞİM	KAPASİTE	İSTİHDAM
1. Ortaöğretime devam etme hakkını elde ederek meslek liselerine başvuran tüm öğrencilerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın kaydedilmesi	1. İhtiyaçların bilinmesi	1. İstihdama ve ekonomik kalkınmaya yönelik eğitimin verilmesi
2. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının ülke düzeyinde yaygın olarak teşkilatlanmış olması	2. Yeniliğe açık genç nüfusun varlığı	2. Ulusal ve uluslararası proje ve iş birliği protokollerinin varlığı
3. Ülkenin her tarafında yaygın mesleki eğitim kurslarının varlığı	3. Gelişmiş ve yerleşik bir kurum kültürünün olması	3. İstihdama yönelik teşvik sisteminin varlığı
4. Mesleki ve teknik eğitimde program türünün yeterli sayıda olması	4. Proje ve iş birliği protokolü hazırlama ve uygulama potansiyelinin yüksek olması	4. İşverenlerin mesleki ve teknik eğitime değer atfetmesi
5. Mesleki ve teknik eğitimde bilişim alt yapısının ve iletişim olanaklarının güçlü olması	5. Merkez ve taşra teşkilatı arasında yatay ve dikey iletişim, dayanışma ve iş birliğinin varlığı	5. Meslek örgütlerinin teşvik amacıyla düzenlediği yarışmaların varlığı
	6. Modüler eğitim sisteminin varlığı	
	7. Yasal ve idari düzenlemelerin varlığı	
	8. Mesleki yeterlilik sisteminin varlığı	
	9. Güçlü okul ve kurum altyapısının ve deneyimli öğretmen kadrosunun varlığı	
	10. Mesleki ve teknik eğitim için donatım ve fiziki kapasitenin varlığı	
	11. Öğretmen başına düşen öğrenci sayısının standartlar dahilinde olması	
	12. Planlama, yönetim, finansman ve uygulama konusunda güçlü kamuoyu desteğinin varlığı	
	Staj ve işletmede meslek eğitimine yönelik kültürün varlığı	

2.1.2. Zayıf Yönler

ERİŞİM	KAPASİTE	İSTİHDAM
<ol style="list-style-type: none">Okul türü ve programlar arasında geçişlere imkân verecek yeterince esnek bir yapının olmamasıMesleki ve teknik eğitim konusunda farkındalık çalışmalarının yetersizliğiTaraflarda iletişim eksikliği ve paydaşların etkin katılımının sağlanamamasıÖzel eğitime ihtiyacı olan bireylerin mesleki ve teknik eğitime erişimlerinin istenilen düzeyde sağlanamamasıAlan tercih kriter ve süreçlerinin yeterince oluşturulmaması	<ol style="list-style-type: none">İlgili sektörlerin sürecin yönetiminde ve karar alma mekanizmalarında yer almamasıMesleki ve teknik eğitim programlarının uygulanmasında okul sanayi iş birliğinin yeterince olmamasıMesleki yönelimde öğrenci ilgi ve yeteneklerinin dikkate alınmamasıMesleki ve teknik eğitimde kalite güvence sisteminin olmamasıHizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz olmasıİşletmelerde mesleki eğitiminin ve stajın yeterli nitelikte olmamasıÖğrenciler ile yeni teknolojilerin yeterince buluşmamasıİşgücü ihtiyaç analizlerinin yeterince dikkate alınmadan okul, alan ve dalların açılmasıFinansmanın yeterli olmamasıMesleki ve teknik ortaöğretim kurumları için akreditasyon sisteminin olmamasıEğiticilerin sektör tecrübelerinin yeterince güncel olmamasıDerslik başına düşen öğrenci sayısının standartları sağlayamamasıMesleki ve teknik eğitim paydaşları arasında koordinasyon eksikliğinin olmasıMesleki ve teknik eğitimde ölçme ve değerlendirmenin sınıf geçme sistemine göre yapılması ve kredi sisteminin kullanılmamasıMesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında verilen yabancı dil eğitiminin yetersiz olmasıModüler ve öğrenci merkezli eğitimin okullar tarafından yeterince anlaşılmamasıEğitim modüllerinin merkezden hazırlanmasıMesleki ve teknik ortaöğretim programları ile yükseköğretim programlarının uyumsuzluğu	<ol style="list-style-type: none">Sektörün ihtiyaçlarına uygun nitelikte ve istenilen sayıda işgücü yetiştirilememesiMesleki ve teknik eğitimde anahtar beceriler ve mesleki temel yetkinliklerin yeterince kazandırılmamasıMezunların yeterli düzeyde izlenememesiMezunların istihdam fırsatları konusunda yeterince bilgilendirilmemesiMesleki ve teknik eğitim öğrenci ve kursiyerlerine yaratıcılığın, yenilikçiliğin ve girişimciliğin yeterince kazandırılmamasıMesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin sosyal becerilerinin yeterince geliştirilememesiÖzel eğitime ihtiyacı olan bireylerin istihdama hazırlanmasının istenilen düzeyde sağlanamaması

2.1.3. Fırsatlar

ERİŞİM	KAPASİTE	İSTİHDAM
1. Üst politika belgelerinde mesleki ve teknik eğitimin farkındalığına vurgu yapılması	1. MYK, İŞKUR vb. kurum ve kuruluşların varlığı	1. Ekonomik büyümede istikrarın olması
2. Dünyada mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı yaklaşımların benimsenmesi	2. Mesleki ve teknik eğitimin finansmanında uluslararası fon kaynaklarının olması	2. Sektörün nitelikli insan gücü ihtiyacının olması
3. Yerel yönetimlerin mesleki ve teknik eğitime destek vermesi	3. AB uyum sürecinin mesleki ve teknik eğitime olumlu etkisi	3. Sanayi sektörünün büyüme eğiliminde olması
4. Sosyal ortakların mesleki ve teknik eğitime olumlu bakması ve imkânlar sağlaması	4. Mesleki ve teknik eğitim alanında yetişmiş insan gücünün olması	4. KOBİ'lere yönelik teşviklerin olması ve mesleki ve teknik eğitime olumlu yansımaları
5. Mesleki ve teknik eğitimde aktif yer alacak genç nüfusun varlığı	5. Türkiye ekonomisinin büyüme eğiliminde olması	5. Türkiye'nin jeopolitik konumu itibarıyla girişimcilerin ve işgücünün hareketlilik imkânının olması
6. Bilişim teknolojilerinin mesleki ve teknik eğitim alanında bilgiye erişimde kolaylık sağlaması	6. Mesleki ve teknik eğitim bina ve atölyelerinin özel sektörle ortak kullanılması	6. Yeni meslek alanlarının ortaya çıkması
	7. Hayırsever katkılarının olması	7. İstihdama yönelik aktif işgücü programları

2.1.4. Tehditler

ERİŞİM	KAPASİTE	İSTİHDAM
1. Mesleki ve teknik eğitime yeterince sosyal ve ekonomik değer atfedilmemesi	1. Mesleki ve teknik eğitime yönelik strateji ve politikaların zayıf olması	1. İş yerlerinde üretim maliyetini düşürmek amacıyla vasıfsız ve niteliksiz işgücü çalıştırılması
2. Genç nüfusun çok olması	2. Mesleki ve teknik ortaöğretimin devamı niteliğindeki yükseköğretim programlarının yeterli olmaması	2. Kayıt dışı istihdamın yüksek olması
3. Mesleki rehberlik ve kariyer geliştirme süreçlerinin yetersiz olması	3. Gelişen ve değişen teknolojiye uygun donatımın maliyetinin yüksek olması	3. İşgücü piyasasındaki arz ve talep dengesizliği

-
- | | | |
|---|---|--|
| olması | 4. Öğretmen yetiştirme ve istihdamının planlanmasında yükseköğretim kurumlarıyla iş birliğinin yetersiz olması | 4. İş piyasalarının yeterince şeffaf olmaması |
| 4. Akademik başarısı zayıf öğrencilerin mesleki ve teknik eğitime gelmesi | 5. Yönetici ve öğretmenlerin mesleki ve alan yeterliliklerinin belirlenmemesi, öğretmen seçiminin genel kültür, yetenek ve eğitim bilimleri alanında kuramsal bilgi ile sınırlı yapılması | 5. Mezunların eğitim gördükleri alanlarda yeterince istihdam edilmemesi |
| 5. Aile ve öğrencilerin meslek ve iş hayatıyla ilgili yeterince bilgi sahibi olmaması | 6. Merkezi planlama ve yönetim | 6. Mezunların alanlarında çalışmak istememesi |
| 6. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarına giden öğrencilere karşı toplumda olumsuz algının olması | 7. Finansmanın orta ve uzun vadede sürdürülebilirliğinin zayıf olması | 7. Bölgeler arası gelişmişlik farklarının olması |
| | 8. Genel liselerin kapatılması ile mesleki ve teknik eğitime devredilen binaların uygun olmaması | 8. İstihdam için mesleki yeterlilik belgelerinin zorunlu görülmemesi |
| | 9. Bazı mesleki ve teknik eğitim okullarında ikili eğitimin olması | 9. Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının işgücü piyasalarından daha çok yükseköğretimi tercih etmeleri |
| | 10. | 10. İş yeri eğitimi ve staj konusunda işletmelerin etkin davranmaması |
| | | 11. Ucuz işgücü hareketliliğinin ülke sınırlarını tanımadan gittikçe yayılması |
-

EQAVET Göstergeleri, Kalite Stratejisi ve Eylem Planı, Kalite Yönetim Standartları Referans ve Rehber Kılavuzu ile Öz Değerlendirme Rehberi Uyum Tablosu

EQAVET Göstergeleri	Strateji Dokümanı Kalite Fonksiyonları	Kalite Yönetim Standartları Referans ve Rehber Kılavuzu	Öz Değerlendirme Rehberi
1 MTE kurumlarına yönelik kalite güvence sistemlerinin geçerliliği	Fonksiyon 10. Kalite Güvence ve Kalite Geliştirme	1 Kalite Yönetimi	5 Süreçler, Ürünler ve Hizmetler
2 Öğretmen ve eğitimcilerin eğitim yatırımları	Fonksiyon 2. Personel İstihdamı, Seçimi ve Gelişimi (Öğretmen Eğitimi de dahil)	2 Personel Yönetimi	3 Personel
9 İşgücü piyasasında eğitim ihtiyaçlarını tespit etme mekanizmaları	Fonksiyon 9. Program Tasarımı (eğitim ve öğretim dahil)	3 Eğitim-Öğretim	5 Süreçler, Ürünler ve Hizmetler
1 MTE kurumlarına yönelik kalite güvence sistemlerinin geçerliliği	Fonksiyon 6. Değerlendirme ve Ölçme ve Değerlendirme Süreci	4 Belgelendirmeye yönelik Ölçme-Değerlendirme	5 Süreçler, Ürünler ve Hizmetler
3 Mesleki teknik eğitim programlarına katılım oranı 10 Mesleki teknik eğitime daha iyi erişim sağlamak için kullanılan şemaları 4 Mesleki teknik eğitim programları tamamlanma oranı	Fonksiyon 4. Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Fonksiyon 7. Erişim ve Katılım Fonksiyon 12 Yükseköğretime Geçiş	5 Öğrenci Yönetimi	5 Süreçler, Ürünler ve Hizmetler
9 İşgücü piyasasında eğitim ihtiyaçlarını tespit etme mekanizmaları	Fonksiyon 3. Öğrencilerin desteklenmesi yönünde BİT de dahil olmak üzere tüm eğitim ve öğretim materyalleri ile ekipmanlarının sağlanması	6 Tesisler ve Ekipman	4 Ortaklıklar ve Kaynaklar
1 MTE kurumlarına yönelik kalite güvence sistemlerinin geçerliliği	Fonksiyon 10. Kalite Güvence ve Kalite Geliştirme	7 Bilgi Yönetimi	5 Süreçler, Ürünler ve Hizmetler
1 MTE kurumlarına yönelik kalite güvence sistemlerinin geçerliliği	Tüm Fonksiyonlar Fonksiyon 3. Öğrencilerin desteklenmesi yönünde BİT de dahil olmak üzere tüm eğitim ve öğretim materyalleri ile ekipmanlarının sağlanması	8 Sağlık ve Güvenlik	Tümü
8 Dezavantajlı grupların yaygınlığı	Tüm Fonksiyonlar Fonksiyon 4. Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık	9 Eşit Olanaklar	Tümü 1 Liderlik ve Eğitim Yönetimi

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca IBF International Consulting liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

Proje Sözleşme Makamı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı