Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

IO2
EESLD IÇIN ULUSÖTESI YETKINLIKLER DOĞRULAMA METODOLOJISI

FUNDACIÓN
PASCUAL TOMÁS
CFIQ
its ENERGIA
PIEMONTE
Alpine
pearls
avka
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ
ΕΤΑΙΡΙΑ Ο.Τ.Α ΑΝ.ΚΑ Α.Ε.
IFES
COOP
YAŞAR
ÜNİVERSİTESİ

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

2022'de yayınlandı.

Belge, Erasmus + programı tarafından finanse edilen “SKILLED” (2019-1-ES01-KA202-064763) projesinin bir parçası olarak üretilmiştir. Emilio Sanz Amorós, Manuela Audenino, Fernando Benavente, Çağrı Bulut, Manuela-Roxana Dijmărescu, Andrei Dumitrescu, Nicolae Ionescu, Katja Hofbauer, Serpil Kahraman, Federica Ludovico, Anna Licia Monni, Davide Morra, Va Elena Papaky, Lamprini Triantou, Federico Zampieri.

Bu belge toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek hazırlanmıştır. Erkek ve kadın cinsiyetine yapılan atıf her zaman örtüktür.

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının üretimine verdiği destek, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtan içeriklerin onaylandığı anlamına gelmez ve burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Komisyon sorumlu tutulamaz.

İçindekiler

1. Yeterlilik doğrulama metodolojileriyle ilgili ulusal bağlamların analizi	3
1.1. Tanımlar	3
1.2. Avrupa Perspektifi	4
1.3. AB Üye Devletlerinde Yeterlilik Tanıma Prosedürleri	5
1.4. Yaygın ve Yaygın Öğrenmenin Doğrulanması için Metodoloji Sorununu Ele Alan Projeler	7
1.5. Niteliklerin Kalite Güvencesi	8
1.6. Yeterliliklerin Doğrulanmasına İlişkin Mevzuat	11
1.7. Yaygın ve Gayri Resmi Yeterliliklerin Doğrulanması için Metodolojiler Alanındaki Eylemler	24
2. Yaygın ve informal öğrenmenin doğrulanmasına ilişkin bilimsel literatür: sistematik bir inceleme	35
2.1 Yeterlilik doğrulaması – genel hususlar	35
2.2. Yaygın ve informal öğrenmenin onaylanmasının amacı	37
2.3. Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasının belirli unsurları	39
2.4. Yaygın ve yaygın öğrenmenin geçerliliğinin ulusal meslek kayıtları ile ilişkisi	40
2.5. Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması metodolojisi	41
2.6. Yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasında dijital değerlendirme biçimleri	44
2.7. Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasında kalite güvencesi	45
2.8. Yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasından sorumlu kuruluşlar	46
2.9. Yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasında adaylar	46
2.10. Sistematik inceleme için sonuçlar	47
3. Yenilikçi ulusötesi beceri doğrulama metodolojisi	49
3.1. Ulusötesi standartlaştırılmış profilin tanımı	49
3.2. Değerlendirme prosedürünün genel yapısı	55
3.3. Halihazırda edinilmiş becerileri doğrulama	58
3.4. EESLD öğrenci adayları için eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi	71
3.5. EESLD öğrenci adayları için esnek/modüler eğitim kursu	71
3.6. Sürdürülebilir yerel kalkınmada Avrupalı uzmanı sertifikasyonu	71
Referanslar	72

BİRİNCİ BÖLÜM

YETKİNLİK DOĞRULAMA METODOLOJİLERİNE İLİŞKİN ULUSAL ÖLÇÜTLERİN ANALİZİ

1.1. TANIMLAR

'öğrenme çıktıları', bir öğrencinin bilgi, beceri ve sorumluluk ve özerklik açısından tanımlanan bir öğrenme sürecini tamamladıktan sonra ne bildiği, anladığı ve yapabileceğine ilişkin ifadeler anlamına gelir;
'bilgi' öğrenme yoluyla bilginin özümsenmesinin sonucu anlamına gelir. Bilgi, bir çalışma veya çalışma alanıyla ilgili gerçekler, ilkeler, teoriler ve uygulamalar bütünüdür. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında bilgi, teorik ve/veya olgusal olarak tanımlanır;
'beceriler', görevleri tamamlamak ve sorunları çözmek için bilgiyi uygulama ve know-how'ı kullanma yeteneği anlamına gelir. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında beceriler, bilişsel (mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünmenin kullanımını içeren) veya pratik (el becerisini ve yöntemlerin, malzemelerin, araçların ve araçların kullanımını içeren) olarak tanımlanır;
'sorumluluk ve özerklik', öğrencinin bilgi ve becerileri özerk ve sorumluluk sahibi bir şekilde uygulama yeteneği anlamına gelir;
'yeterlilik' bilgi, beceri ve kişisel, sosyal ve/veya metodolojik yetenekleri iş veya eğitim durumlarında ve mesleki ve kişisel gelişimde kullanma konusunda kanıtlanmış yetenek anlamına gelir;
'Yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulanması' , bir bireyin yaygın ve yaygın öğrenme ortamlarında edindiği öğrenme çıktılarını ilgili bir standarda göre ölçtüğünün yetkili bir makam tarafından onaylanması süreci anlamına gelir ve aşağıdaki dört farklı aşamadan oluşur: tanımlama bir bireyin belirli deneyimlerinin diyalogu yoluyla, bireyin deneyimlerini görünür kılmak için belgeler, bu deneyimlerin resmi bir değerlendirmesi ve kısmi veya tam bir yeterliliğe yol açabilecek değerlendirme sonuçlarının belgelenmesi;
'öğrenme sonuçlarının resmi olarak tanınması', (i) yeterliliklerin (sertifikalar, diplomalar veya unvanlar) verilmesi; (ii) yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanması; (iii) denklik, kredi veya feragat verilmesi;
'kredi' , tutarlı bir öğrenme çıktıları setinden oluşan bir yeterliliğin bir bölümünün, yetkili bir makam tarafından üzerinde anlaşmaya varılan bir standarda göre değerlendirildiğinin ve doğrulandığının teyidi anlamına gelir; kredi, yetkili makamlar tarafından, birey, uygun değerlendirmelerle kanıtlanan ve bireyin ilgili öğrenme çıktılarını elde etmek için tipik olarak ihtiyaç duyduğu tahmini iş yükünü gösteren nicel bir değerle (örneğin, krediler veya kredi puanları) ifade edilebilen tanımlanmış öğrenme çıktılarına ulaştığında verilir;
'kredi sistemleri', kredi(ler)in tanınmasını kolaylaştırmak için bir şeffaflık aracı anlamına gelir. Bu sistemler, diğerlerinin yanı sıra, denklikler, muafiyetler, biriktirilebilen ve aktarılabilen birimler/modüller, yolları bireyselleştirebilen sağlayıcıların özerkliği ve yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasını içerebilir;
'Kredi transferi', bir bağlamda kredi biriktirmiş olan bireylerin başka bir bağlamda buna değer verilmesine ve tanınmasına izin verme süreci anlamına gelir.

1.2. AVRUPA PERSPEKTİFİ

Yeterlilikler, yetkili bir makam tarafından yapılan bir değerlendirme ve onaylama sürecinin resmi sonucudur ve tipik olarak sertifika veya diploma gibi belgeler şeklini alır. Bir bireyin belirli standartlara göre öğrenme çıktılarına ulaştığını belirlerler. Bu öğrenme çıktıları, ister ulusal ister uluslararası bağlamlarda olsun, resmi, yaygın veya gayri resmi ortamlarda çeşitli yollarla elde edilebilir. Öğrenme çıktılarına ilişkin bilgiler kolay erişilebilir ve şeffaf olmalıdır.
Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin değerlendirilmesine ilişkin 19 Aralık 2013 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyine sunduğu raporda Komisyon, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin ulusal yeterlilikler çerçevelerinin geliştirilmesi, öğrenme çıktıları yaklaşımının uygulanması ve iyileştirilmesi için yaygın olarak bir referans noktası olarak kabul edildiği sonucuna varmıştır. Birliğin, öğrencilerin ve çalışanların beceri ve yeterliliklerini nerede edinmiş olurlarsa olsunlar daha görünür hale getirmelerini mümkün kılması gerektiğini vurgulamaktadır.
Beceri ve niteliklerin şeffaflığı ve tanınması, eğitim ve öğretimde Avrupa işbirliğine yönelik stratejik çerçevenin uygulanmasına ilişkin Konsey ve Komisyonun 2015 Ortak Raporu (ET 2020) kapsamındaki yeni önceliklerden biridir. Bu rapor, yeterlilikleri daha şeffaf ve karşılaştırılabilir hale getirmek için EQF'nin daha da geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.
AYÇ'ye atıfta bulunulan ulusal nitelikler çerçevelerinin veya sistemlerinin (bundan böyle 'AYÇ düzeyine sahip nitelikler' olarak anılacaktır) parçası olan niteliklerin kalitesine ve düzeyine duyulan güven, sektörel ve coğrafi sınırlar içinde ve ötesinde öğrenicilerin ve çalışanların hareketliliğini desteklemek için esastır.
Kredi sistemleri, esnek öğrenme yollarını kolaylaştırarak ve farklı eğitim ve öğretim seviyeleri ve türleri arasında ve ulusal sınırlar arasında transfer sağlayarak, öğrencilerin çevrimiçi, olmayan dahil olmak üzere farklı öğrenme bağlamlarında kazanılan farklı öğrenme sonuçlarını biriktirmelerini ve transfer etmelerini sağlayarak bireylerin öğrenmede ilerlemelerine yardımcı olabilir. Öğrenme çıktıları yaklaşımı aynı zamanda tam niteliklerin veya niteliklerin bileşenlerinin tasarlanmasını, sunulmasını ve değerlendirilmesini kolaylaştırabilir.
Mesleki eğitim ve öğretim için, Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kredi Sistemi, Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 18 Haziran 2009 tarihli Mesleki Eğitim ve Öğretim için bir Avrupa Kredi Sisteminin (ECVET) kurulmasına ilişkin tavsiyesine uygun olarak geliştirilmektedir).
EQF'nin temel özellikleri, yani öğrenme çıktıları yaklaşımı, seviye tanımlayıcılarının tanımı ve EQF Danışma Grubu tarafından geliştirilen referans kriterlerinin oluşturulması, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi boyunca ulusal ve bölgesel nitelikler çerçevelerinin geliştirilmesi için bir ilham kaynağı olmuştur.
Komisyon tarafından bir Avrupa Beceriler, Yeterlilikler, Nitelikler ve Meslekler sınıflandırması (ESCO) geliştirilmektedir. Gönüllülük temelinde kullanıldığında, eğitim ve istihdam arasında daha iyi bir bağlantıyı destekleyebilir.
Bu tavsiye, ulusal yeterlilikler çerçevelerini veya sistemlerini değiştirmez veya tanımlamaz. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi belirli yeterlilikleri veya bir bireyin yeterliliklerini tanımlamaz ve belirli yeterlilikler, ilgili ulusal yeterlilik sistemleri yoluyla uygun Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi seviyesine atıfta bulunulmalıdır. [Konsey Tavsiyesi, 22.05.2017]

1.3. AB ÜYE DEVLETLERİNDE YETERLİLİK TANIMA PROSEDÜRLERİ

2005/36/EC Direktifi kapsamında mesleki niteliklerin tanınması için üç tanıma sistemi vardır:

- Hemşirelik, dişçilik, veterinerlik, ebe, mimar, eczacı vb. belirli mesleklere uygulanabilen, eğitimin önleyici uyumlaştırılmasına dayanan ve otomatik tanıma sağlayan Otomatik Tanıma Sistemi.
- Üye devletlerde farklı olabilen çok sayıda mesleğe uygulanabilen, üye devletler arasında karşılıklı güvene dayalı Genel Tanıma Sistemi. Mesleğin ikamet edilen ülkede düzenlendiği ve göçmenin ikamet ettiği ülkeyi icra etmiş veya uygulama hakkına sahip olması durumunda geçerlidir. Bu sistemde, tanıma otomatik değildir, ancak iki ülkede verilen eğitim kurslarının karşılaştırmasına ve farklılıklar varsa telafi edici önlemler alma olasılığına dayanır.
- Mesleki deneyimin tanınması, tanımanın mukim ülkede kazanılan deneyime dayandığı Ek 4. Sistem, 2005/36/EC Direktifi Ek IV'te listelenen el yapımı, ticari veya endüstriyel tip meslekler için geçerlidir ve her bir meslek kategorisi için belirlenen koşulları karşılamaları halinde otomatik tanıma sağlar.

Olumsuz karar durumunda, başvuru sahibi SOLVIT sistemi aracılığıyla mahkemeye itiraz edebilir.
Genel Sistem tarafından tanınma talebi, her meslek ve her ülke için mukim ülkeden Yetkili Makam'a yapılır. Bu talep, 2005/36/EC Direktifinin Ek VII'sinde listelenen bir dizi belge ve sertifika ile gönderilmelidir.
Genellikle, tanınmak isteyen AB vatandaşları için incelenen ülkelerde istenen belgeler şunlardır:

1. Genellikle nüfus cüzdanı veya pasaport fotokopisi yoluyla vatandaşlık belgesi;
2. Mesleğe erişim sağlayan mesleki yeterlilik veya yeterlilik belgesi (mesleğin ikamet ettiği ülkede düzenlendiği durumlarda);
3. Mukim ülkeye yönelik olası önemli bir farklılığın varlığını belirlemek için gerekli sınavları gösteren, ilgili meslek için talep edilen bazı özel belgelerin onaylı bir kopyası;
4. Mesleğe ilişkin diğer sertifika, diploma vb.
5. Varsa, unvanın alındığı ülkenin Meslek Siciline yapılan başvurunun onaylı bir kopyası;
6. Mukim ülkenin yetkili makamı tarafından verilen, mesleğin icrasında herhangi bir cezai veya mesleki engel bulunmadığına dair belge;
7. Tanınmanın istendiği yeterliliğin (uygulamalı eğitim süresi dahil) tamamlanması olarak, ikamet ülkesindeki herhangi bir mesleği detaylandıran sertifika;
8. İletişim bilgileri: isim, adres, telefon numarası ve e-posta. Başvuru sahibi adına şirket veya mütevelli gibi bir kişi belge gönderirse, göndericinin adı, adresi, telefonu ve e-posta adresi istenir;
9. Bu bölümde, her bir meslek için (ikamet edilen ülkede bir meslek birliğine ait olmak vb.) özel koşullar açıkça belirtilecektir.

Yabancı dilde yazılmış tüm belgelere, diplomayı veren ev sahibi ülkenin diplomatik veya konsolosluk makamları veya bir yetkili tarafından verilen orijinal metne göre onaylanmış, ev sahibi ülkenin dilindeki bir tercümesi eşlik etmelidir.
Ev sahibi ülkede yeterliliğin tanınması için prosedür adımları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

1. Analiz edilen her ülke için, sonraki alt bölümlerde değinilen, ev sahibi ülkenin temas noktası aracılığıyla göçmeni bilgilendirmek;
2. Herhangi bir ilave için, başvuru sahibine en fazla dört hafta içinde bildirimde bulunabilecek olan Yetkili Makam'a istenen belgelerin sunulması;
3. Dosyanın en fazla 4 ayda işlenmesi;
4. Varsa telafi edici tedbirlerin uygulanması:

a. Muhtemelen, yetkili makam tarafından yetkilendirilmiş kurumlar tarafından sunulan bir hazırlık eğitiminin ardından beceri testi;
b. Konaklama süresine göre eğitim;

c. Kanıtları analiz ederek veya gerekirse mülakat, sözlü/yazılı sınav yoluyla dil becerilerini değerlendirmek;
5. Ücretler – yetkili makamların web sitelerinde mevcuttur, düzenli olarak güncellenir;
6. Sertifikanın yayınlanması;
7. Olumsuz bir karar durumunda SOLVIT'e veya mahkemeye itiraz edin.

[https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html]

SOLVIT sistemi

SOLVIT sistemi, AB üye devletlerinin yasaların kamu makamları tarafından uygunsuz uygulanmasından kaynaklanan sorunları çözmek için birlikte çalıştığı bir problem çözme ağıdır. Sorun sıklığının yüksek olduğu ve SOLVIT tarafından ele alınması gereken şikayetlerin olduğu alanlar arasında, eğitime erişim, oturma izinleri, oy hakları, sosyal güvenlik gibi diğer alanların yanı sıra niteliklerin ve diplomaların mesleki olarak tanınması da yer almaktadır; sermayenin serbest dolaşımı ve ödemeler vb.

Her AB üye ülkesinde bu hizmetleri ücretsiz olarak sağlayan bir SOLVIT merkezi vardır. Analiz edilen ülkeler ve Romanya için SOLVIT merkezlerine ilişkin veriler bulunmaktadır.

Şikayetler, her ülkenin SOLVIT web sitelerinde bulunan belgeler üzerinden çevrimiçi olarak sunulabilir. SOLVIT aracılığıyla yapılan herhangi bir şikayet, çözüme yönelik dört aşama anlamına gelir:

- dava kabul edilir, yasal dayanak kontrol edilir, menşe merkezi tarafından tabana dahil edilen belgeler yeterli değilse ek belgeler istenir;
- çözümün elde edilmesi: davaya dahil olan yetkili makamla temasa geçilir ve Avrupa mevzuatına uygun olarak adil bir çözüm elde etmek için işbirliği yapar;
- çözüm önerisi (uygulanmış veya uygulanmamış) – çözüm gerçek, pratik ve Avrupa mevzuatına uygun olmalıdır;
- Davayı çözmek için başvuranın önerisinin uygulanmasını izlemek.

SOLVIT potansiyeli, kısmen farklı SOLVIT merkezlerinden gelen yetersiz personel ve ayrıca Avrupa vatandaşları tarafından bu merkezlerin yeterlilikleri hakkında alınan yetersiz bilgi nedeniyle, ulusal/Avrupa düzeyinde bir sorun çözme kilit aracı olarak hala yeterince kullanılmamaktadır.

[https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm]

1.4. Yaygın ve İnformal ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASI İÇİN METODOLOJİ SORUNU İLE İLGİLİ PROJELER

AVUSTURYA

PROVE *(Doğrulama Uzmanlarının Profesyonelleştirilmesi),* https://tinyurl.com/yckprwr3
Avusturyalı ortak: ÖIBF (Österreichisches Insitut für Berufsbildungsforschung) & Verband Österreichischer Volkshochschulen

Bir CEDEFOP çalışmasına (Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi) göre, AB ülkelerinde validasyon personelinin profesyonelleştirilmesine yönelik çok farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Buna ek olarak, birçok AB ülkesinde, doğrulamaları gerçekleştirmekten sorumlu personelin yeterliliklerine ilişkin gerekliliklerle ilgili hiçbir düzenleme yoktur veya yalnızca sınırlı düzeydedir.
Projenin amacı, aşağıdaki önlemler aracılığıyla doğrulama uzmanları için standartlaştırılmış bir yetkinlik modeli geliştirmekti:

a) Yetkinlik modeli
b) Öz değerlendirme aracı
c) Öğrenme araç kiti

PROVE'da geliştirilen yetkinlik modeli ve öz değerlendirme prosedürü, doğrulama uygulayıcılarına, doğrulama uygulamaları için önemli yetkinlikler ve ayrıca daha fazla geliştirilmesi gerekebilecek yetkinlikler konusunda bir oryantasyon sağlar. Learning Tool Kit, çeşitli öğrenme kaynakları sunar. Bu şekilde, doğrulama uygulayıcıları, profesyonelleşmeleri için yüksek kaliteli öğrenme ve öğretme materyallerine erişebilirler.

TRANSVAL-EU *(Avrupa'da çapraz yeterliliklerin doğrulanması);* https://www.transvalproject.eu/
Avusturyalı ortak:

- Avusturya Eğitim ve Araştırmada Uluslararası İşbirliği Ajansı (OeAD-GmbH) aracılığıyla Eğitim, Bilim ve Araştırma Bakanlığı
- 3s Araştırma Laboratuvarı
- Çalışma Odası Salzburg
- oeibf – NQF Hizmet Kuruluşu

Yaygın ve gayri resmi ortamlarda edinilen çapraz yeterlilikler için doğrulama süreçlerinin açık hale getirilmesine ve öğrenilen derslerin doğrulama ve rehberlik politikalarına entegre edilmesine ihtiyaç vardır. TRANSVAL-EU projesi, çapraz yetkinliklerin doğrulanması gibi karmaşık bir konuyu ele almaktadır. Faaliyetler Araştırma, Müfredat geliştirme, Saha denemeleri ve Politika ve sürdürülebilirlik
Proje süresince proje ortakları aşağıdakileri geliştirir ve test eder:

a) çapraz yeterliliklerin doğrulanmasına ilişkin iyi uygulamaların bir araştırma temeli
b) doğrulama/rehberlik uygulayıcıları için bir dizi eğitim araç seti ve programı
c) Çapraz becerilere özel olarak odaklanan doğrulama/rehberlik uygulayıcıları için standartlaştırılmış yeterlilik profilleri

ROMANYA

DEMAL Projesi (*Yetişkin öğrenme sınıflarının tasarlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi - Yetişkin eğitiminde kalitenin desteklenmesi*) (http://www.demalproject.eu/)
Rumen ortak: “Institutul de Ştiinţe ale Educaţiei din Romania”

Yaygın ve yaygın öğrenmenin tanımlanması ve doğrulanması için yerleşik ortak Avrupa ilkeleri vardır.
Yetişkin Eğitmenlerin Yeterliliklerinin Onaylanmasının Geliştirilmesi
(http://www.demalproject.eu/documents/O5_EN_181130.pdf)
Projenin yönergesi yetişkin eğitimcilerin şunları yapmasına yardımcı olur:
a) Bu yeterliliklerin farkına varmak,
b) potansiyel işverenlere veya diğer paydaşlara bunları göstermek,
c) Bu tür kuruluşların mevcut olduğu durumlarda yetkili kuruluşlar tarafından onaylattırmak.
Projenin doğrulama çerçevesi aşağıdakilere dayanmaktadır:

- kullanıcının yeterlilikleri için kanıt topladığı bir portföy (yeterliliklerin kanıtını veren belgeler, sertifikalar vb. toplama);
- öz değerlendirme testi;
- yetkinlik bazlı bir görüşme.

Bu yöntemler, ayrı ama aynı zamanda birbirine bağımlı olarak görülmeli ve araçların amaca uygun olması gerektiğinden, bireysel özgünlüğü yansıtacak şekilde uygulanmalıdır.

1.5. YETERLİLİKLERİN KALİTE GÜVENCESİ

YUNANİSTAN

Örgün Mesleki Eğitim ve Öğretim

Eğitim ve Diyanet İşleri Bakanlığı eğitim, Mesleki Eğitim ve Öğretim ve HBÖ için genel sorumluluk sahibidir. Daha spesifik olarak, Mesleki Eğitim, Öğretim, Hayat Boyu Öğrenme ve Gençlik Genel Sekreterliği, politika oluşturma ve Mesleki Eğitim ve Öğretim ve HBÖ ile ilgili konulardan sorumludur. 4283/2014 sayılı Kanun hükümlerine göre, aşağıdaki mesleki eğitim ve öğretim nitelikleri ilgili seviyelerle birlikte belirtilmiştir:

- 3. Düzey Mesleki Eğitim Yüksekokulu (SEK) Sertifikası
- General Lykeio (GEL) mezunlarına verilen Genel Lise Sertifikası
- Mesleki Lykeio (EPAL) 3. Sınıf mezunlarına okul içi sınavlarda verilen Seviye 4 Mesleki Lise (EPAL) Okulu Sertifikası
- 4. Seviye Meslek Yüksekokulu (EPAL) Derecesi, Mesleki Lykeio (EPAL) 3. Sınıf mezunlarına okul içi sınavlarla verilir
- EPAL Çıraklık Sınıfı mezunlarına verilen 5. Seviye Mesleki Lise Derecesi
- Mesleki Eğitim Enstitüsü (IEK) mezunlarına verilen Seviye 5 Mesleki Eğitim Diploması

Yaygın ve Yaygın Mesleki Eğitim ve Öğretim

Yunanistan'daki yaşam boyu öğrenme politikası, daha geniş bir kalkınma planının parçasıdır. 4763/2020 sayılı Kanun, HBÖ yapılarında daha fazla reform yapmayı ve HBÖ politikasının

uygulanmasını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Mesleki Eğitim, Öğretim ve Hayat Boyu Öğrenme ve Gençlik Genel Sekreterliği, HBÖ ve gençliğin kamu politikasını planlar. Yaygın eğitim, ulusal düzeyde tanınan sertifikalara yol açabilir. Hayat boyu öğrenme şurada sağlanır:

1. Scholeia defters efkairias (ikinci şans okulları - SDE)
2. Instituta epangelmatikis katartisis (mesleki eğitim enstitüleri - IEK)
3. Epangelmatikes Scoles Katartisis ve Epangelmatikes okulları Mathitias OAED (mesleki eğitim okulları, ESK ve mesleki eğitim çıraklık okulları, OAED EPAS'ı)
4. Kentra dia viou matematik (yaşam boyu öğrenme merkezleri, KDVM)
5. Kollegia (kolejler).

Yeterliliklerin belgelendirilmesi ve doğrulanması

Ulusal Yeterlilik Belgelendirmesi ve Mesleki Rehberlik Kurumu (EOPEPEP), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine (EQF) uygun olarak HQF'nin geliştirilmesi ve uygulanması için yasama organıdır. Ayrıca, EOPPEP Yunanistan'da EQF için Ulusal Koordinasyon Noktasıdır (NCP).
EOPEPEP, işgücü piyasası ihtiyaçları ve önceliklerine yanıt olarak ve girdilerin, yani sağlayıcılar, eğitmenler, mesleki profillerin akreditasyonu ile bağlantılı olarak, yeterliliklerin, yani yaygın eğitimin ve yaygın eğitimin öğrenme çıktılarının belgelenmesi için izleme çerçevesi geliştirir ve müfredat standartlarını belirler.
EOPPEP'in temel sorumluluk alanları aşağıdakilerden oluşur:

- Yeterliliklerin Belgelendirilmesi için Ulusal Bir Sistemin Geliştirilmesi
- Çıktıların akreditasyonu için bir model sistemin geliştirilmesi ve ilgili yasal çerçevenin belirlenmesi.
- Yaygın ve yaygın öğrenme yoluyla edinilen yeterliliklerin tanınması ve belgelendirilmesi için bir sistem tasarlamak ve lisans veren kuruluşlara yönelik çerçeveyi oluşturmak.
- Ödül veren kuruluşların denetimi, izlenmesi ve değerlendirilmesi.
- EOPPEP tarafından sertifikasyon süreçlerinin uygulanması.

Mesleki eğitimin akreditasyonu ve mesleki eğitim enstitüleri (IEK) mezunlarının sertifikalandırılması, ulusal ve bölgesel düzeyde ve uzmanlık başına mesleki eğitim sınavı düzenleme çerçevesine dayalı olarak yürütülen bir ulusal akreditasyon sınavı prosedürünü içerir.
EOPPEP, tüm uzmanlık alanlarından IEK mezunları için ulusal düzeyde akreditasyon sınavları düzenlemektedir. Başarılı sınav sonuçları üzerine, IEK mezunlarına hem Yunanistan'da hem de AB üye ülkelerinde tanınan Mesleki Eğitim Diploması (ortaöğretim ikinci kademe mezunları için) veya Sertifika Düzeyi I (lise eğitimi mezunları için) verilir.
Yetişkinler için eğiticilerin, 3879 sayılı Kanunun 19.3. maddesi (GOG 163/A/21.09.2010) “Yaşam Boyu Gelişimin Gelişimi” uyarınca, kamu tarafından finanse edilen yaygın eğitim programlarına uygunluk koşullarını yerine getirebilmeleri için akreditasyon ile verilen bir öğretmenlik yeterliliğine sahip olmaları gerekmektedir.
EOPEPEP şu anda bilgisayar becerilerini yasal kriterlere ve spesifikasyonlara göre belgeleyen Ödüllendirme Kuruluşlarını akredite etmektedir. Akredite sertifika veren kuruluşlar, otomatik bir sınav sistemi aracılığıyla sınav merkezlerinde değerlendirme prosedürünü yürütür ve bilgisayar becerileri sertifikasını verir.
EOPEPEP, Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvencesi için Ulusal Referans Noktasıdır ve Yunanistan'ı Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvencesi için Avrupa ağında (EQAVET) temsil eder.

Yaygın Eğitim Sağlayıcılarının Akreditasyonu/Lisanslaması

EOPPEP akreditasyonları ve lisansları Altyapı, eğitmenler ve müfredat için yasal kriterlere ve ayrıca sağlayıcının, istihdam edilen personelin ve sağlanan hizmetlerin organizasyonu ve işleyişi için çıkarılan şartnamelere göre başlangıç ve sürekli mesleki eğitimi kapsayan yaygın eğitim sağlayıcıları.
EOPEPEP, geniş bir öğrenme seçenekleri yelpazesinde yaygın eğitim hizmetleri sunan Özgür Çalışmalar Atölyelerine (EES) lisans verir.

Ek olarak, EOPEPEP, öğrencilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu ve yeniden entegrasyonunu, mesleki hareketliliklerini ve gelişimlerini ve kişisel gelişimlerini amaçlayan geniş bir uzmanlık yelpazesinde başlangıç mesleki eğitim hizmetleri sunan Özel Mesleki Eğitim Enstitülerine (IIEK) lisans verir.
EOPEPEP, öğrencilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu ve yeniden entegrasyonunu, iş güvenliği ve profesyonel olarak işgücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerini tamamlayan, güncelleyen ve/veya yükselten sürekli mesleki hizmetler sunan Mesleki Eğitim Merkezlerini (KEK) akredite eder. kişisel gelişimin yanı sıra.
EOPEPEP, sosyal ve profesyonel entegrasyonlarını amaçlayan, sosyal açıdan hassas gruplara ve özellikle engellilere ve eski uyuşturucu bağımlılarına kapsamlı eğitim ve destek hizmetleri sağlayan Özel Merkezleri akredite eder.
EOPPEP, mesleki profilleri, sosyal ortakların gelişim sürecindeki aktif katkılarıyla akredite eder. Mesleki profil, bir mesleğin veya uzmanlığın uygulanması için iş fonksiyonları ve gerekli bilgi, beceri ve yeterlilikler olarak tanımlanır.
Akredite mesleki profillere dayalı olarak, EOPEPEP kredili modülerleştirilmiş müfredat için standartlar ve spesifikasyonlar geliştirmeyi planlamaktadır.

TÜRKİYE

Türkiye UYÇ'sini 2015 yılında kabul etmiştir. TYÇ sekiz seviyeye sahiptir ve her tür ve düzeydeki yeterlilik ve sertifikaları içerir.
Çerçeveyi Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) birlikte geliştirmiş ve uygulamaktadır.
Türkiye, EQF Danışma Grubunun bir üyesidir ve Avrupa yüksek öğretim alanına (Bologna süreci) katılmaktadır. Çerçeve, Avrupa Nitelikler Çerçevesine (EQF) atıfta bulunulmuştur ve 2017 yılında Avrupa yüksek öğretim alanı (QF-EHEA) için nitelikler çerçevesi için kendi kendini onaylamıştır.
Uygulama yapıları, temel çalışma yöntemleri ve araçları oluşturulmuş olup, öğrenme çıktılarının kullanımı, yeterliliklerin sürekli gözden geçirilmesi ve yenilenmesi ve yeterliliklerin seviyelere dağılımı için TYÇ bir referans noktasıdır.
TYÇ Veritabanına halihazırda yerleştirilmiş olan ve büyük çoğunluğu sonuç temelli olan yaklaşık 29.000 yeterlilik bulunmaktadır. Yeterliliklerin TYÇ'ye dahil edilmesi 2020 yılında başlamıştır1. TYÇ'nin uygulanması, nitelikler sisteminin farklı alt sektörlerinde farklı hızlarda ilerlemektedir, dolayısıyla TYÇ'nin seviyeler, düzey tanımlayıcıları, öğrenme çıktıları ve kalite gibi bazı yönleri güvence yaklaşımları işlevseldir, TYÇ geneli etkinleştirme aşamasındadır.
2018 yılında “TYÇ'ye Dahil Edilecek Yeterliliklerin Kalite Güvencesine İlişkin Yönetmelik5 kabul edilmiştir. Kalite güvence sistemlerinin aşağıdaki kriterleri karşılamasını şart koşar:

a) yeterlilik formu hazırlanır ve onaylanır.
b) geçerli ve güvenilir ölçme ve değerlendirme süreci yürütülür;
c) belgelendirme süreçleri şeffaf ve tarafsız bir şekilde yürütülür;
d) yeterliliklerle ilgili süreçler öz değerlendirmeye ve dış değerlendirmeye tabidir;
e) dış değerlendirmeyi yürüten birimler, ekipler veya kuruluşlar düzenli incelemeye tabidir;
f) öz değerlendirme ve dış değerlendirme bulguları ışığında iyileştirme faaliyetleri yürütülür; g) Niteliklerle ilgili süreçlere paydaşların katılımı sağlanır;
g) yeterliliklerle ilgili süreçler açık ve ölçülebilir hedeflere, kriterlere ve yönergelere dayalı olarak uygulanır;
h) tüm süreçler için yeterli ve uygun kaynakların tahsisi sağlanır;
i) geri bildirim mekanizmaları kurulur ve uygulanır;
j) tüm süreçlerin sonuçlarına elektronik olarak erişilebilirlik korunur.

TYÇ öncelikle şunları içerir:

- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde Temel Eğitim, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri, Ortaöğretim, Mesleki ve Teknik Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme ve Din Eğitimi Müdürlüklerini kapsayan yeterlilikler;

- 239 yetkili belgelendirme kuruluşu tarafından Mesleki Yeterlilik Kurumunun (MYK) yetkisi altında verilen yeterlilikler (sıklıkla kısaltmaları ACB'ler tarafından adlandırılır);
- Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) koordinasyonu ve denetimi altında verilen yükseköğretim yeterlilikleri. Zamanla, TYÇ belirli sorumlu kurumların yetkileri altında verilen diğer nitelikleri de içerecektir. Halihazırda, TYÇ veri tabanı, henüz TYÇ'ye resmi olarak dahil edilmemiş 51 diğer nitelik türünü içermektedir; yani, pek çok nitelik geliştirilmekte ve kullanılmaktadır ancak UYÇ için sayılmamaktadır.

1.6. YETKİNLİKLERİN DOĞRULANMASINA İLİŞKİN MEVZUAT

AVUSTURYA

Federal Eğitim, Bilim ve Araştırma Bakanlığı

Yetişkin eğitimciler, resmi, gayri resmi ve gayri resmi olarak kazanılmış yeterliliklerinin tanınmasını sağlayabilirler. Avusturya Sürekli Eğitim Akademisi (WBA), yetişkin eğitiminde sertifikasyon kuruluşudur. Avrupa Sosyal Fonu ve Federal Eğitim, Bilim ve Araştırma Bakanlığı tarafından finanse edilen Avusturya Yetişkin Eğitimi Kooperatif Sisteminin bir kurumudur.
Bunu yaparken, tek tip, sağlayıcıdan bağımsız standartlar belirleme ve yetişkin eğitiminin profesyonelleşmesini ve kalite gelişimini ilerletme hedefini takip eder.
WBA sertifikası geniş temel yeterliliği oluşturur: bunun için yetişkin eğitimiyle ilgili yedi yeterliliğin yanı sıra ilgili uygulama kanıtlanmalıdır. WBA sertifikası, Federal Yetişkin Eğitimi Enstitüsü tarafından yürütülen ve önemli yeterliliklerin test edildiği üç günlük bir değerlendirmeye (sertifikasyon çalıştayı) katılımla sona erer.
WBA diploması sertifika üzerine kuruludur ve bir uzmanlığı temsil eder. Seçilebilecek dört uzmanlık alanı vardır: Öğretim/Grup Liderliği/Eğitim, Eğitim Yönetimi, Danışmanlık ve Kütüphanecilik. Derinlemesine yetkinlikler seçilen vurguda gösterilmelidir. Yazılı bir tezde adaylar teoriden hareketle kendi uygulamalarını yansıtırlar. Final sınavı bir kolokyumdur.
Sertifikasyon üç adımda gerçekleşir:

- Konum belirleme – aşağıdakilere dayalı olarak:
  - Eğitiminizin kanıtı: okul veya çıraklık sertifikaları, üniversite dereceleri
  - İleri eğitim ve öğretim kanıtı: Katılım sertifikaları, ECDL sürücü belgesi, dil diplomaları
  - Yetişkin eğitimi alanındaki pratik deneyiminizin kanıtı: Hizmet sertifikaları, iş onayları
  - Yurtdışında profesyonel olarak kalma, gönüllü çalışma, süpervizyona/koçluğa katılım gibi diğer ilgili kanıtlar
- WBA sertifikası (dayanarak: pedagoji, didaktik, yönetim, danışmanlık, medya, sosyal, kişisel)
- WBA diploması (dört özel alandan birinde uzmanlık)

Avusturya Yetişkin Eğitimi Kooperatif Sistemi, WBA'nın eğitimsel ve stratejik kaygılarını şekillendirir. Kooperatif Sistemi, ülke çapındaki on kar amacı gütmeyen yetişkin eğitimi derneklerizehn ve Federal Yetişkin Eğitimi Enstitüsü'nün ortak bir girişimidir ve Federal Eğitim, Bilim ve Araştırma Bakanlığı tarafından desteklenmektedir.
Kooperatif Sisteminin amacı, yetişkin eğitiminin profesyonelleştirilmesi ve kalitenin geliştirilmesidir. Yetişkin eğitimcilerin hizmet içi nitelikleri ve resmi olmayan ve gayri resmi olarak kazanılan yeterliliklerin tanınması teşvik edilmelidir.

Avusturya'da yaygın ve yaygın öğrenimin onaylanması için strateji (2017)

Avusturya'da yaygın ve yaygın Öğrenimin (NFIL) doğrulanması için ulusal bir stratejinin geliştirilmesi, yaygın ve yaygın öğrenimin doğrulanmasına ilişkin 20 Aralık 2012 tarihli Konsey Tavsiyesine

(2012/C 398/01) dayanmaktadır.
Yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi doğrulama stratejisi, yeterlilikleri kaydetmeyi ve onları görünür kılmayı amaçlar. Uzun vadede, yetkinliklerin önemi konusunda toplumsal farkındalık yaratmayı amaçlar.
Stratejik hedefler:

- Resmi olmayan ve gayri resmi olarak kazanılan yetkinliklerin yükseltilmesi.
- Doğrulamaya erişim oluşturma
- Eğitim ve iş fırsatlarının iyileştirilmesi
- Avusturya eğitim sisteminde geçirgenliğin iyileştirilmesi
- Avusturya eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak doğrulamanın güçlendirilmesi
- Öğrenme çıktılarının yönlendirilmesi ve kalite güvencesinin teşvik edilmesi

YUNANİSTAN

Nitekim, Yunanistan'da yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasına yönelik ulusal politika, bütünsel bir strateji olarak Avrupa Birliği'nin diğer ülkelerine kıyasla gelişmiş değildir. Ancak, yaşam boyu öğrenmenin geliştirilmesine ilişkin 3879/2010 ve Ulusal Yeterlilik Belgelendirme ve Mesleki Rehberlik Örgütü'nün (EOPEPEP) organizasyonu ve işleyişine ilişkin 4115/2013 sayılı yasaların yürürlüğe girmesiyle, alternatiflerin tanınması yoluyla yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Yaygın ve yaygın öğrenme ortamlarında edinilen öğrenme çıktılarının doğrulanması için eğitim biçimleri ve ulusal bir sistemin geliştirilmesi.
Yunan mevzuatında yaygın eğitim, başlangıç mesleki eğitimi, sürekli mesleki eğitimi, genel yetişkin eğitimini (3879/2010 sayılı yasa, no. 2, paragraf 4) ve meslek lisesinin orta öğretim sonrası çıraklığını içerir (4186/2013 sayılı kanun, no.7, paragraf 1).
Yunanistan'da, iş deneyimi yoluyla edinilen yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi birleştirebilecek bir doğrulama çerçevesi geliştirmede yavaş ilerleme kaydedilmiştir. Bu sistem, EOPEPEP'in stratejik hedeflerinden biri olmaya devam etmektedir. Bir kez uygulandıktan sonra, öğrenme sonuçlarının belgelendirilmesi, bu sonuçların ilgili profesyonel profillerin gerekliliklerine eşleşen niteliklere yol açmasını garanti edecek kriterleri ve süreçleri izleyecektir.
Sürekli mesleki eğitim ve öğretim (CVET), büyük ilerlemeyle birlikte politika önceliği olmuştur. Sürekli mesleki eğitim, genel yetişkin eğitimi, mesleki rehberlik ve yaşam boyu danışmanlık sunan yaşam boyu öğrenme merkezlerinin (KDBM) işleyişi için düzenleyici bir çerçeve geliştirilmiştir. 4186/2013 sayılı Kanuna göre, eğitim bakanlığının Hayat Boyu Öğrenme Genel Sekreterliği, mesleki eğitim enstitülerinin (IEK) lisanslanmasından ve izlenmesinden, EOPPEP ise eğitim programlarının akreditasyonundan, kalite güvencesinin artırılmasından ve ilerleme yollarının etkinleştirilmesinden sorumludur.
2018 yılında, EOPPEP Yönetim Kurulu kararı ile yaklaşık 40 IEK programı akredite edilmiştir. HQF ve EQF'nin 5. seviyesinde yeni bir diploma türü için yasal hüküm yakın zamanda hazırlanmıştır. Bu, Eylül 2018 itibariyle 10 uzmanlık alanında üniversiteler tarafından sağlanan iki yıllık ortaöğretim sonrası mesleki eğitim programlarının (KEE) geliştirilmesiyle ilgilidir. Müfredat, yüksek nitelikli teknisyenler için özel bilgi ve beceriler sağlar. Bu programlara erişim sadece lise mezunları (EPAL) mezunları için öngörülmüştür. 4485/2017 sayılı Kanun ve 4521/2018 sayılı Kanuna göre, bu eğitim programları seviye 5 yeterliliklere yol açmaktadır: bunlar ön lisans YÖ programları olarak tanımlanmamıştır ve yeterlilik türü tanımlayıcıları henüz geliştirilmemiştir. Bu programlar doğrudan YÖ tarafından akredite edilecektir (her üniversitenin konseyi bunları nihai onay için eğitim bakanlığına sunacaktır).
EPAL mezunlarının programlara kayıt kriterleri her konsey tarafından belirlenecektir; son derece notuna ek olarak, çalışma deneyimleri ve diğer sosyal kriterler, Yunanistan'da 2014'ten beri başlayan ve yaygın öğrenimde yetişkin eğitmenlerle başlayan yaygın öğrenimin onaylanmasının bir örneği olarak kabul edilecektir. Bu eğiticilerin, kamu kaynakları tarafından finanse edilen yaygın öğrenim programlarında eğitim alabilmek için sertifikalı eğitim yetkinliğine/yeterliliğine sahip olmaları gerekir.

Daha spesifik olarak, sınavlara kayıt, eğitim kazanımı veya kanıtlanmış mesleki deneyim ile ilgili belirli kriterlerin karşılanması anlamına gelir. Güncellenen sistem üç yol öngörmektedir:

a) koşulların ve kriterlerin doğrudan belgelendirilmesi;
b) bir değerlendirme sürecine katılım ve ardından sertifikalandırma;
c) eğitim programlarına kayıt ve müteakip sertifika

Son olarak, IVET'e (Mathiteia IEK) bağlı çıraklık yılı başlatılmış ve bir kalite çerçevesi geliştirilmiştir. Bunlar ülke için önemli adımlar olmasına rağmen, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması henüz Yunanistan'da diğer AB ülkelerindeki kadar gelişmiş değil. Yaygın ve yaygın öğrenme önem kazansa da, bu tür öğrenmeye toplumda yeterince değer verilmemekte ve tanınmamaktadır. Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin tanınmasına ve onaylanmasına yönelik adımları desteklemek için öğrenme sonuçları lehine kültürel bir değişim de gerekli olacaktır.

Yönetişim ve kurumsal düzenlemeler

Eğitim bakanlığı, HQF'yi koordine etmekten ve izlemekten sorumlu yetkili makamdır. Ulusal Yeterlilikler ve Mesleki Rehberlik Sertifikasyonu (EOPEPEP), HQF'yi geliştirmek ve uygulamaya koymak, HQF'yi EQF'ye bağlamak ve ayrıca HQF'yi ve öğrenme çıktılarının doğrulanması için prosedürleri uygulamaya koymak ve yaşam boyu öğrenmede kaliteyi sağlamak. EOPPEP, EQF için ulusal koordinasyon noktası (NCP) olarak çalışır ve çerçevedeki bir yeterlilik türüyle ilgili olarak ödüllendirme organıdır: mesleki eğitim diploması, seviye 5. EOPPPEP, yüksek öğretimde kalite konularında HQAAA ile işbirliği yapar ve EQAVET'in ulusal referansıdır. noktası (NRP), dolayısıyla NQF'nin uygulanmasından doğan kalite konularına ilişkin iki ulusal noktanın ilgili faaliyetlerinin koordinasyonu vardır. Ulusal koordinasyon noktasının (NCP) 2018-20 çalışma programı, EOPEPEP ve HQAAA gibi kalite güvence ajansları arasında geliştirilen entegre bir iletişim stratejisini içerecektir. Kamu idaresi, eğitim ve akademik topluluk, sosyal ortaklar ve dış danışmanlardan oluşan bir danışma komitesi, EOPEPEP'in HQF'yi geliştirmesi ve uygulamasına destek olmak için kurulmuştur. Danışma kurulu üyeleri eğitim bakanlığı, sosyal ortaklar, Ulusal Kamu ve Yerel Yönetim Merkezi ve Cedefop tarafından atanmıştır.

Yunanistan, daha fazla gelişme için danışılacak olan HQF danışma komitesinde reform yapmayı planlıyor. Yunanistan eğitim bakanlığı tarafından yeni bir danışma komitesi resmiyet kazanacak. O zamana kadar, HQF'nin uygulanmasının ana işi EOPPEP tarafından yapıldı. Bağımsız bir idari otorite olan İlk ve Orta Öğretimde Kalite Güvencesi Kurumu (ADIPPDE) kurulmuştur ve hem genel hem de mesleki eğitimde kalite güvencesinden sorumludur. Tamamen işlevseldir (1, 2, 3, 4 seviyelerinde yeterlilikler) ve eğitim bakanlığı ile yakın bir şekilde çalışmaktadır. Sosyal ortakların katılımı çerçeve için çok önemlidir. Temsilcileri, EOPEPEP'in yönetim kurulu, ortaöğretim sonrası mesleki eğitimin akreditasyonundan sorumlu Mesleki Eğitim Sertifikasyonu Merkezi Sınav Kurulu (KEEPEK) ve mesleki profillerin/MEÖ müfredatının geliştirilmesi için komitelerin üyeleridir. Sosyal ortaklar ayrıca 26 Şubat 2018 tarihli Kanunla kurulan çıraklık konularında bir danışma organı olan yeni Ulusal Çıraklık Koordinasyon Birimi'nde (ESOM) yer almaktadır. ESOM, amacını gerçekleştirmek için odalar, vakıflar, araştırma kuruluşları ve diğer kuruluşlarla işbirliği yapabilir. Ulusal Eğitim Konseyi (ESYP), Ulusal Eğitim ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Konseyi'ne (ESEKAAD) dönüştürülmüştür. ESEKAAD artık Mesleki Eğitim ve Öğretim konularıyla yakından ilgilenen birçok temsilciyi içermektedir. Görevi, eğitim ve işgücü piyasası arasındaki genel bağlantıya kadar genişletildi. Önemli sayıda özel eğitim kurumu EOPEPEP ile ilişki kurmuş ve ödüllerinin (örgün veya yaygın eğitimden alınan) çerçeveye dahil edilmesiyle ilgilendiklerini ifade etmiştir. Ayrıca, verilen yeterliliklerin tanınması ve denkliğine çerçevenin rolü ve katkısı konusunda Yunanistan tanıma ve denklik komiteleri ve yetkili makamlarla bir diyalog başlamıştır.

HBÖ için başlatılan 3879/2010 sayılı kurumsal yasa, Mesleki Eğitim ve Öğretim ve HBÖ'de kalite standartları için ölçütler belirlemekte, yetişkin eğitiminde öğretmenler ve eğiticiler için öğretmen ve eğitici yeterlilikleri ve mesleki gelişim şartı getirmekte ve eğitimin sürekli izlenmesini ve değerlendirilmesini şart koşmaktadır. ulusal yaşam boyu öğrenme ağı.

Yunanistan'da Mesleki Eğitim ve Öğretimin kalitesini yükseltmeyi amaçlayan diğer ilgili yasal girişimler, gösterge niteliğinde olarak aşağıdakileri içerir:

3848/2010 sayılı yasanın öğretmen ve eğiticilerin rolünün yükseltilmesine ilişkin hükümleri.

4186/2013 sayılı yasanın verdiği yetkiyi takiben 20082/23.10.2012 (GG B' 2844/2012) Bakanlık Kararı hükümleri yoluyla Ulusal Yetişkin Eğitmen Sertifikasyon Sisteminin ve Ulusal Sertifikalı Yetişkin Eğitmen Kaydının oluşturulması.
4115/2013 sayılı yasanın, mesleki eğitim ve mesleki eğitim ve mesleki eğitim ve öğretim yetişkin eğiticilerinin ortak finansmanlı eğitim programlarına kaydolmak için ulusal bir öğretim yeterlilik sertifikasına sahip olma yükümlülüğünün kurulmasına ilişkin hükümleri.
Ayrıca, 4623/2019 sayılı yasanın 68. maddesi ve 4722/2020 sayılı yasa ile değiştirildiği şekliyle 4485/2017 sayılı yasanın hükümleri, Eylül 2021'den itibaren MEÖ öğretmenlerinin öğretmenlik yeterliliklerinin belgelendirilmesinin yeniden onaylandığını teyit etmiştir. ve yetişkin eğitmenler, kısmen Devlet tarafından finanse edilen eğitim programlarına kayıt olmaları için bir ön koşul olacaktır.
4368/2016 sayılı kanunun işgücü piyasası ihtiyaçlarının öngörülmesi için bir mekanizma kurulmasına ilişkin hükümleri.
Çıraklık için kalite çerçevesine ve Ortaöğretim Sonrası EPAL Çıraklık Sınıfının uygulanmasına ilişkin 4146/2021 sayılı ortak Bakanlar Kararı. Beceri ihtiyaçlarının öngörülmesiyle ilgili olarak, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na bağlı Ulusal Çalışma ve İnsan Kaynakları Enstitüsü (EIEAD), işgücü piyasası ihtiyaçlarının teşhis mekanizmasının geliştirilmesini koordine etme yetkisine sahip ulusal yetkili makamı temsil eder. Bir koordinasyon komitesi Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlıkları, Eğitim ve Din İşleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı EOPPEP temsilcileri, OAED temsilcileri ve sosyal ortaklardan oluşur. EİEAD altı ayda bir raporlar yayınlamaktadır ve tahmin sisteminin sonuçları yeni mesleki profillerin ve müfredatların geliştirilmesi konusunda bilgi vermektedir. EQAVET2 için Ulusal Referans Noktası (NRP) olarak Nitelikler ve Mesleki Rehberlik Sertifikasyonu Ulusal Organizasyonu (EOPEPEP), beceri tahmininden sorumlu kurum olan Ulusal Çalışma ve İnsan Kaynakları Enstitüsü (EIEAD) ile yakın işbirliği yapmıştır. Yunanistan'da Mesleki Eğitim ve Öğretim mezunlarının takibi ile ilgili iki anket yürütmüştür. Bu anketler, Mesleki Eğitim ve Öğretim mezunlarının işe yerleştirme oranlarının yanı sıra işverenlerin ve Mesleki Eğitim ve Öğretim mezunlarının memnuniyet derecesini belirleyerek Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemlerini işgücü piyasası ihtiyaçlarına bağlayan bir model geliştirmeyi amaçlamıştır (EQAVET göstergeleri 5 ve 6). Anketler ve yayınlanan çalışma, EQAVET web sayfasının EOPEPEP/NRP'sinde mevcuttur: http://eqavet.eoppep.gr/drastiriotita Son olarak, 4763/2020 sayılı yasa ile getirilen Mesleki Eğitim ve Öğretim ve HBÖ ile ilgili son yasal reformun ardından, aşağıdaki önemli noktalar vurgulanmalıdır:

a) Mesleki Eğitim ve Öğretimi işgücü piyasasına bağlamak için ulusal organlara ve bölgesel komitelere danışarak yeni etkili Mesleki Eğitim ve Öğretim ve YBÖ yönetişim organlarının oluşturulması
b) 'Model' Meslek Yüksekokullarının (EPAL) Kurulması
c) 'Tematik' veya 'Deneysel' Mesleki Eğitim Enstitülerinin (İEK) Kurulması
d) Kapsamlı Mesleki Eğitim ve Öğretim Müfredatı reformu
e) Mesleki Eğitim ve Öğretim ile yüksek öğretim arasındaki geçirgenliğin güçlendirilmesi, 'çıkmaz noktaların' ortadan kaldırılması.

Mesleki Eğitim ve Öğretimde, 3879/2010 sayılı yasanın hükümleri uyarınca, sağlayıcıların öz değerlendirme yapmaları gerekmektedir. Ek olarak, 3879/2010 sayılı yasa (Madde 18 ve 19), yaşam boyu öğrenme sağlayıcılarına yönelik sübvansiyonlar da dahil olmak üzere, ülkenin insan kaynaklarının bilgi, beceri ve yeteneklerinin yaşam boyu öğrenmenin geliştirilmesi ve güncellenmesi için teşvikler öngörmektedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim sağlayıcıları, etkinliklerine dayalı olarak kamu fonları tarafından desteklenmektedir. CVET ile ilgili olarak, birçok sağlayıcı gönüllü olarak kalite güvence sistemleri geliştirir ve sürdürür. Hem IVET hem de CVET sağlayıcılarının, Yunan yasalarında belirtildiği gibi, bölgesel ve yerel düzeyde işgücü piyasası ihtiyaçlarını değerlendirmesi ve ele alması gerekmektedir.

İTALYA

İtalyan Ulusal Düzenleyici Çerçeve

2011 yılına kadar ulusal düzeyde, yaygın ve yaygın öğrenmenin tanımlanması ve doğrulanması konusunda ulusal bir sistem yoktu.
Ancak, ulusal zamanların ötesinde deneysel hizmetlere yol açan bölgesel doğrulama ve sertifikasyon sistemleri vardı.
Sadece 2012'den bu yana, bu nedenle sadece 10 yıl önce, AB'nin öğrenme sonuçlarının karşılaştırılabilirliği ve ülkeler arasında ortak ve aktarılabilir becerilerin tanınması ve sertifikalandırılması için bir sistem yaratması yönünde, İtalya'da da ulusal düzeyde olduğu gibi. Validasyon sürecinin edinilmesi ve uygulanmasının yanı sıra bölgelerde halihazırda denenmiş olanları uyumlu hale getirmeyi amaçlayan önemli yasal değişiklikler başlatıldı.
Konuyla ilgili ulusal bir sisteme doğru atılan ulusal adımlar şunlardır:

Eyalet-Bölgeler Anlaşması (Accordo *Stato Regioni del 19* Nisan 2012)
Bir çıraklık sertifikasyon sisteminin tanımıyla ilgilidir ve yeterliliği, resmi, yaygın, gayri resmi yöntemlerle kazanılabilen becerilerin değerlendirilmesi süreci olarak tanımlar.

Aralık 2012 tarihli Hükümet-Bölgeler-Yerel Yönetimler Anlaşması (*Accordo Governo-Regioni-Enti Locali del 20 dicembre 2012*)
Kalıcı rehberlikle ilgili ulusal sistemin tanımıyla ilgili olarak.
Kalıcı rehberlik konusunda kurumlar arası bir grup kurulur.
Sözleşmede bulunabilir:
Art.1: tanım "[...] kişinin kendisini, eğitimini, istihdamını, sosyal, kültürel ve ekonomik referans bağlamını, bu gerçeklerle ilişki kurmak ve etkileşimde bulunmak için uygulanan stratejilerin bilgisini kolaylaştırmayı amaçlayan süreç. Bağlama bağlı kişisel ve profesyonel hedefleri özerk bir şekilde tanımlayabilmek veya yeniden tanımlayabilmek, bir yaşam planını detaylandırabilmek veya yeniden detaylandırabilmek ve ilgili seçimleri destekleyebilmek için gerekli becerilerin olgunlaşması ve geliştirilmesi.
Sanat. 2: Ulusal kalıcı oryantasyon sistemi. Hedefler: bağlantı/ortaklık mekanizmalarının geliştirilmesi. Kişinin merkeziliği ve ihtiyaçları. Hizmetlerin ağ oluşturması, ortak bir kültür ve dilin geliştirilmesi.
Sanat. 3: Daimi rehberlik için Haziran 2013'e kadar Kılavuz İlkeleri hazırlamakla görevli ulusal çalışma grubu (Aralık 2013'te yayınlandı).

92/2012 sayılı Kanun "Büyüme amacıyla işgücü piyasasının reformu"
Kanun, becerilerin belgelendirilmesi konusunu kapsamlı ve sistematik bir şekilde ele alan ilk girişimdir ve ulusal bir belgelendirme sisteminin inşasının temellerini atmaktadır.
İçinde birey, kasıtlı ve kasıtsız bir şekilde, gayri resmi ve resmi olmayan bağlamlarda bile doğrulanabilen ve onaylanabilen becerilerin edinilmesiyle sonuçlanan kendi öğrenmelerinin aktif bir kahramanı olarak kabul edilir.
Sanatta. 4, paragraf 58 ve 68'de, ülke genelinde homojen asgari hizmet standartlarına dayalı bir kamu beceri belgelendirme sisteminin uygulanmasını sağlayan sosyo-ekonomik büyüme açısından işgücü piyasası reformu hakkında hükümler bulunmaktadır.
Kanun, İtalyan Hükümetine, ulusal sistem sertifikasyonuna atıfta bulunarak yaygın ve gayri resmi öğrenmenin belirlenmesi ve onaylanması süreci için genel kuralları ve asgari hizmet standartlarını tanımlamak için bir veya daha fazla Kanun Hükmünde Kararname kabul etmesini delege etmektedir.
Beceriler.
Ayrıca, yasa, uyulması gereken kriterlere ilişkin bir gösterge verir:

- IVCC, kişi tarafından talep edilecek hizmetlerdir.
- iş deneyiminin tanınması
- öğrenmenin eğitim kredisi olarak tanınması
- kontroller ve testler yapmak (ulusal kurallar, bölgesel karşılaştırılabilirlik)

ve garanti edilecek standartlar:

- homojen süreç, uygun geri bildirim, eşit fırsatlar
- temel performans seviyeleri
- kalite sistemleri ile uyumlu basit, şeffaf prosedürler
- tanınabilirlik ve kullanılabilirlik.

Kanun Hükmünde Kararname n.13 / 2013
(Sertifikasyon Kararnamesi) yaygın ve yaygın öğrenmenin tanımlanması ve doğrulanması için genel standartlar ve temel performans seviyeleri ve ulusal beceri belgelendirme sisteminin asgari hizmet standartları hakkında.
Kanun Hükmünde Kararname, sayılı Kanun'u uygular. 92/2012, yaşam boyu öğrenme ve becerilerin tanınması ve belgelendirilmesi hakkını tanıtır ve ulusal beceri belgelendirme sisteminin temel performans düzeylerini ve asgari hizmet standartlarını tanımlar.
Kanun Hükmünde Kararname iki öncelikli eylem satırına ayrılmıştır:

- ulusal eğitim ve öğretim nitelikleri ve mesleki nitelikler repertuarının oluşturulması
- belgelendirme hizmetinin asgari standartlarının (süreç, onay ve ulusal belgelendirme sistemi) tanımı veya yeni sistemin temel ilkeleri ve kurumsal sorumlulukları.

Haziran 2015 tarihli bakanlıklar arası kararname
13/2013 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenen ilk eylem satırı ile ilgili olarak, 2015 tarihli bu kararname daha sonra QNQR'yi veya bölgesel nitelikler ve ilgili yeterlilikler için ulusal referans çerçevesini oluşturdu ve bu çerçeve, hizmetlerin yürütülmesi için ortak referanslar çerçevesini tanımlar. bölgesel mülkiyet yeterliliklerini belirlemek, onaylamak ve belgelendirmek ve ulusal eğitim ve öğretim nitelikleri repertuarının inşası için ilk müdahale hattını uygulamak.
NQF, Sanat tarafından sağlanan Ulusal Rehberin bir parçasıdır. 8, d. lgs. 13/2013.
Her biri üretim süreçlerine, faaliyet alanlarına (ADA) ve ADA'ları oluşturan bireysel çalışma faaliyetlerine bölünmüş 24 profesyonel ekonomik sektör (SEP'ler) halinde düzenlenmiş bir veri tabanıdır.
Hem denetlenen mesleki içerikler açısından bölgesel yeterliliklerin tanınması hem de becerilerin tanımlanması, doğrulanması ve belgelenmesi için üniter operasyonel referansı oluşturur. Açık bir araçtır, değiştirilebilir ve güncellenebilir.
Belgelendirme hizmetinin asgari standartlarının (süreç, onay ve ulusal belgelendirme sistemi) tanımına ilişkin 13/2013 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenen ikinci müdahale hattı ile ilgili olarak, bu kararname, ulusal sistemin hizmet standartlarının tanımını içerir. Teknik Beceriler Grubu (Bölgeler ve Kamu İdarelerinin ait olduğu) tarafından tasarlandığı şekilde.

Bölgesel İtalyan Yasal Çerçevesi

İtalya'da, tamamlayıcı ve tamamlayıcı bir bakış açısıyla, bölgeler, süreç eğitiminin profesyonel profilleriyle ilgili her durumda edinilen becerilerin bölgesel bir geçerlilik sisteminin geliştirilmesinden sorumlu organlardır. Bu nedenle, ulusal repertuarda mevcut profillere atıfta bulunarak yaygın ve gayri resmi bağlamlarda edinilen becerilerin geçerlilik sürecinin uygulanmasından sorumludurlar.
Bununla birlikte, son yıllarda önemli deneyler başlatılmış olmasına rağmen, bugüne kadar İtalyan sistemi hem coğrafi açıdan hem de her şeyden önce sektörel ve sistemik bir bakış açısından hala parçalıdır: devlet okulları ve üniversiteler henüz bir eğitim modeli benimsememiştir. Nitelikleri için genel doğrulama ve sertifikalandırma; Bireysel bölgelerin yasama yetkisi kapsamında olan mesleki eğitim profillerine ilişkin IVCC sistemi, önemli bölgesel farklılıklar devam etse de, iyi bir tanım ve yapılanma düzeyine ulaşmıştır.
Piedmont, konuyla ilgili en aktif İtalyan bölgelerinden biridir ve ulusal mevzuatın gereklilikleri ve Avrupa Birliği yönergeleriyle uyumlu olarak, bölgesel sertifikasyon sisteminin inşasının temellerini önceden atmayı başarmıştır.

2000'li yılların başından beri, Piedmont Bölgesi, kazanılan becerilerin tanınması süreçlerinin yer bulduğu kendi beceri eğitim sistemini oluşturmuştur.
Okulda, işyerinde veya boş zamanlarda kazanılan becerilerin tanınması süreçlerinde yirmi yıllık bir geleneğe sahip olan Piedmont Bölgesi, 2016 yılında bu deneyimi "kurumsallaştırdı" ve iş, rehberlik ve eğitim hizmetleri operatörlerine fırsat verdi. Resmi olmayan bağlamlarda (örneğin sivil ve gönüllü hizmette) ve gayri resmi (çalışma, aile ve sosyal yaşamda) edinilen becerilerin belirlenmesi, onaylanması ve belgelenmesi için Bölgenin kendisi tarafından akredite edilmiş ücretsiz hizmetler sağlamak, örneğin, önemli iş tecrübesine sahip işsizlerin becerilerinin mesleki yeterlilik sertifikası sayesinde tanınması, iş piyasasına taşınmak veya kredili bir eğitim kursuna erişim için faydalıdır.
Piedmont Bölgesi'nin çalışmalarının, Avrupa Birliği'nin yaklaşımıyla en tutarlı olanlardan biri olduğu kanıtlanmıştır ve belirlenen yönergeler (prosedürler, araçlar, standartlar, ödüller, profesyonellerden bir geri bildirim döngüsü oluşturulması) bir VPL sistemini garanti eder (Öncekinin Doğrulanması Eğitim ve işgücü piyasası için öğrenme), tüm potansiyel son kullanıcıların ihtiyaçlarını karşılayabilir. İtalya'da, Piedmont Bölgesi tarafından oluşturulan IVCC süreci için referans olan Yetkinlikler Dizini en iyi ve en yapılandırılmış olanlar arasındadır.
2019'da (Berlin, 7-8 Mayıs), Bienal'in becerilerin doğrulanması uluslararası yarışmasında, birincilik ödülü ("Politika" kategorisinde) Piedmont Bölgesi'ne "Becerilerin validasyonuna ilişkin yönergeler" için verildi. gayri resmi ve gayri resmi olarak edinildi ". UNESCO, Avrupa Komisyonu, Cedefop (Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi) ve yaşam boyu öğrenme alanındaki diğer uzmanlardan oluşan temsilcilerden oluşan Bienal jürisi, dünya çapında 20 ülkeden 36 aday arasından Piedmont'u seçti, yenilikçilik, sürdürülebilirlik, aktarılabilirlik ve politikaların etkisi gibi kriterlere dayanmaktadır (https://vplbiennale.org/vpl-prize/).
Il lavoro della Regione Piemonte si è dimostrato tra ve ipiu coerenti con l'approccio dell'Unione Europea
Nisan 2022 itibariyle Piedmont'ta:
58 hizmeti sunmaya yetkili kuruluşlar
Becerilerinin belgelendirilmesini talep edenlere destek verecek 493 nitelikli operatör
Bölge genelinde hizmetin kullanılabileceği 166 ofis.

Bölge konseyi kararı no. 2 Ağustos 2006 tarih ve 152-3672 ve müteakip eklemeler ve değişiklikler (Deliberazione di giunta Regionale n. 152-3672 del 2 agosto 2006 ve ardışık integrazioni e modifikasyon)
Becerilere göre ayrılmış bölgesel eğitim standartları sistemini tanımlar.
DGR, No. 15 Aralık 2004 tarihli 2241/2004/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyine göre, kişinin herhangi bir bağlamda becerilerinin tanınması ve geliştirilmesi hakkının kazanıldığı her yerde ve bunun sonucunda sistem ve kurumların bunu garanti altına alma görevi hakkı, kişinin birliğini koruyarak güvence altına alınır.
Bu hak, becerilerin ve niteliklerin şeffaflığı için tek bir Topluluk çerçevesi - Europass ile ilgili becerilerin belgelendirilmesinin şeffaflığı ile garanti edilmektedir).
Bu kararla Bölge, standartlarla ilgili genel hükümleri onaylar.
becerilere göre eğitim ve bölgesel eğitim standartları sistemi becerilere göre reddedilir.

Ek A (Eğitim Standartları Referans Çerçevesi)
Ek H (PCV)
Ek L (Bölüm 2 sertifikası yetkilendirilmiştir)

Yürütme Kararı no. 134/2007
(Determina Dirigenziale n. 134/2007)
Belgelendirme sistemi hedefinin yeterlilik standardının onaylanması - belgelendirme operasyonlarının yönü

Yürütme Kararı no. 172/2011
(Determina Dirigenziale n. 172/2011)
Becerilerin belgelenmesi ve kredilerin tanınması için kılavuzun onaylanması.

Bölgesel Konsey Kararı n. 18-6464/2013
(Delibera Giunta Regionale n. 18-6464/2013)
DGR 152-3672 / 2006'nın kısmen iptali ve becerilerin sertifikalandırılması ve Piedmontes eğitim standartları repertuarının güncellenmesi için göstergeler.

Yürütme Kararı no. 18 Aralık 2013 819
(Determina Dirigenziale n. 819 del 18 dicembre 2013)
Resmi olmayan ve gayri resmi bağlamlarda edinilen becerilerin tanımlanması, doğrulanması ve belgelenmesi için Kılavuzun onaylanması - 1. bölüm

Ocak 2016 tarihli 34 sayılı İdari Karar
(Determina Dirigenziale 34 del 27 Gennaio 2016)
Resmi olmayan ve gayri resmi bağlamlarda edinilen becerilerin tanımlanması, doğrulanması ve belgelenmesi için Kılavuz İlkelerin tanımı "(yenilikçi bir deney sayesinde elde edildi).
Piedmont Bölgesi, İtalya'da yönergeleri onaylayan ilk bölgeler arasındaydı.

Bölgesel Konsey Kararı n. 6 Haziran 2016'nın 48-3448'i
(Delibera Giunta Regionale n. 48-3448 del 6 giugno 2016)
Bölgesel sertifikasyon sisteminin yeni kriterlerinin onaylanması ve yeterliliklerin onaylanması.

Yürütme Kararı no. 1 Temmuz 2016'nın 420'si
(Determina Dirigenziale n. 420 del 1 luglio 2016)
Sertifikaların düzenlenmesi için operasyonel göstergelerin ve yeterliliklerin yeni tasdik biçimlerinin onaylanması.

Bölgesel Konsey Kararı n. 52-4526 / 29 Aralık 2016
(Delibera Giunta Regionale n. 52-4526, 29 dicembre 2016)
Bölgesel direktiflerde finanse edilmeyen, yaygın ve gayri resmi bağlamlarda edinilen becerilerin belirlenmesi, doğrulanması ve belgelendirilmesine yönelik hizmetlerin sağlanmasına yönelik yetkilendirme prosedürünün onaylanması.

Yürütme Kararı no. 849 of 18 Eylül 2017
(**Determina Dirigenziale n. 849 del 18 settembre 2017)**
"Becerilerin belgelendirilmesi, kredilerin tanınması ve sistemden sorumlu rakamlar için Piedmontes sisteminin Birleşik Yasası (Testo Unico)"nun onaylanması.
16 Ocak 2013 tarihli 13 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 30 Haziran 2015 tarihli bakanlıklar arası kararname ile getirilen sertifikasyon alanındaki ulusal düzeydeki değişiklikleri takiben, Piedmont Bölgesi resmi olarak becerileri belgelendirmek için operasyonel göstergeleri tek bir idari işlemde toplamıştır. ve resmi olmayan ve gayri resmi alanlar: becerilerin belgelendirilmesi, kredilerin tanınması ve sistemden sorumlu rakamlar için Birleşik Yasadır.
Birleşik Yasa, son birkaç yılda geliştirilen belgeleri (2013 El Kitabı ve 2016 Yönergeleri) alarak, bireyin resmi olmayan ve gayri resmi bağlamda edindiği becerilerin IVC süreciyle ilgili prosedürleri tanımlayan organik belgedir.
Birleşik Kanuna uygun olarak, kredilerin tanınması ve resmi bağlamlarda edinilen becerilerin belgelendirilmesi için Bölge, özel olarak eğitilmiş ve tahsis edilmiş sertifika bilgisayar sistemine erişme yetkisi olan bir sistem figüründen yararlanır. Bu amaçla, belgelendirme işlemleri için yetkilendirilmiş İşletmecilerin (OC) bölgesel listesi oluşturulmuştur.
Yaygın ve gayri resmi bağlamlarda edinilen becerilerin belgelendirilmesi için Konsolide Kanun, becerilerin tanımlanması, doğrulanması ve belgelenmesi için hizmetlerin sağlanmasını sağlar. Bu hizmetler münhasıran, Yeterli Eğitimli Operatör (OAF – Operatore adeguatamente formato) ve Sertifikasyon Tekniklerinde Uzman (ETC – Esperto in Tecniche di Certificazione) (DDn17, 15 Ocak 2018) rakamlarına sahip olan Kuruluşlar tarafından gerçekleştirilebilir) ve periyodik olarak güncellenen bir bölgesel listeye dahil olanlar.

Yürütme Kararı no. 15 Ocak 2018'in [17'si]
(Determina Dirigenziale n. 17 del 15 gennaio 2018)
Sertifikalandırma Tekniklerinde (ETC) Kalifiye Kuruluşların ve ilgili Uzmanların bölgesel listesinin güncellenmesi.

ROMANYA

Mesleki değerlendiricilerin, değerlendiricilerin değerlendiricilerinin ve dış değerlendiricilerin değerlendirilmesi ve sertifikalandırılmasına ilişkin kriterler ve prosedürlere ilişkin METODOLOJİ Eğitim Bakanlığı (9 Haziran 2021) tarafından yayımlandı ve Resmi Resmi Gazete'de yayınlandı (5 Temmuz 2021)
Metodoloji aşağıdaki gibi bazı önemli konuları içerir.
Gayri resmi ve gayri resmi olarak elde edilen yeterliliklerin değerlendirilmesi sisteminde kalite güvencesi, üç bileşen aracılığıyla sağlanır:

- kurumsal kalitenin sağlanması;
- değerlendirme sürecinin kalitesinin sağlanması;
- ilgili insan kaynağının kalitesinin sağlanması.

İlgili değerlendiriciler aşağıdaki gibidir:

- değerlendirme sürecinin kalitesinde mesleki becerilerin değerlendiricileri;
- ilgili insan kaynağının kalitesi ve kontrolünde değerlendiricilerin değerlendiricileri;
- kurumsal kalite ve kontrolde dış değerlendiriciler.

Seçim için kayıt yaptırmak için, ilgilenen kişiler Ulusal Yeterlilik Kurumuna aşağıdaki belgeleri sunacaktır:
bir özgeçmiş;
b) motivasyon mektubu;
c) mesleki deneyimi kanıtlayan kişisel portföy;
d) Dosyaya sunulan belgelerdeki bilgilerin doğruluğuna ve uygunluğuna ilişkin sorumluluğun kendisine ait olduğu beyanı.
Mesleki deneyimi kanıtlamak için, duruma göre aşağıdaki belgeler sunulacaktır: bireysel iş sözleşmeleri, sivil sözleşmeler, hizmet süresine ilişkin sertifikalar, mevcut ve/veya önceki işverenlerin tavsiyeleri, Genel Sicilden alıntı. Çalışanlar, kişisel işler.
[Bir değerlendiricinin üniversite diplomasına sahip olması gerekir. Bir değerlendirici, bir değerlendirici çalışma programını izlemiş olmalıdır. Bir değerlendirici, değerlendirdiği alanlarda bazı mesleki deneyime sahip olmalıdır. Gayri resmi veya gayri resmi olarak elde edilen yetkinliklerin değerlendirilmesine geçilebilmesi için, bir değerlendiricinin bu mesleki yetkinliklerin en az 10 değerlendirmesini yapmış olması gerekir.]
[Seçimden sonra değerlendirici, literatürden (daha önce iletilen) yazılı bir sınava ve profesyonel bir görüşmeye girer. Değerlendiricilerin seçilmesi, değerlendirilmesi ve onaylanması sürecinde, belirsizlikleri çözmek ve itirazları belirlemek için adımlar atılmalıdır.]
Değerlendirici sertifikası 4 (dört) yıl süreyle geçerlidir ve ilgili kişinin talebi üzerine yeniden belgelendirme sürecinin ardından (portfolyo ibrazına ve profesyonel mülakata dayalı olarak) yenilenebilir.
Değerlendiricilerin değerlendiricisi faaliyetlerini yürürlükteki mevzuata göre Ulusal Yeterlilik Kurumu ile yaptığı bir sözleşmeye dayalı olarak yürütür.
Değerlendiricilerin değerlendiricisi, izlemenin bitiminden itibaren 5 iş günü içinde Ulusal Yeterlilik Kurumu yönetimine sunduğu durumla ilgili tavsiye ve önerileri de içeren bir rapor hazırlar.
Bir değerlendirici, çalışmasında şunları göstermelidir:

- kalite kaygısı;
- alanda mesleki yeterlilik;
- bütünlük;
- nesnellik;

- mahremiyet;
- bağımsızlık;
- etik ve profesyonel dürüstlük.

SİPARİŞ no. 468/2004 onayı için
Eğitim ve Bilimsel Araştırma Bakanlığı ile Çalışma, Sosyal Dayanışma ve Aile Bakanlığı (8 Eylül 2004) tarafından yayınlanan ve Resmi Resmi Gazete'de (5 Ekim 2004) yayınlanan, resmi olmayan yollarla elde edilen mesleki yeterliliklerin değerlendirilmesi ve belgelendirilmesine ilişkin PROSEDÜR
Bir meslek standardına/mesleki eğitim standardına dayalı olarak resmi olmayan yollarla elde edilen tanınmış mesleki yeterliliklere sahip olmak isteyen kişiler, ilgili meslek/yeterlilik için yetkili bir merkeze başvururlar.
Her aday, tüm değerlendirme sürecinin uygulanmasından sorumlu olan bir profesyonel beceri değerlendiricisine atanır.
Mesleki yeterlilik değerlendiricisi, adaya kullanılacak değerlendirme yöntemlerini sunar ve adayla uyumlu olarak değerlendirme sürecini yürütmek için programı oluşturur.
Aday, değerlendirme sürecine girmeden önce, mesleki beceri değerlendiricisinin yardımıyla, mesleki standart / mesleki eğitim standardının içeriğiyle ilgili olarak kendi mesleki performansını analiz eder.
Mesleki yeterlilik değerlendiricisi, talep üzerine mesleki standart / mesleki eğitim standardının içeriğini ve hükümlerini açıklar ve detaylandırır.
Öz değerlendirmenin sonucuna bağlı olarak, mesleki beceri değerlendiricisi adaya standardın tamamı veya bir kısmı için değerlendirme sürecine girmesini veya değerlendirme sürecine girmemesini önerir.
Değerlendirme sürecine girme kararı, kendisine sunulan standardın yeterlilik birimleri listesinden değerlendirilmesini istediği yeterlilik birimlerini başvuruya ekleyen adaya aittir. mesleki yeterlilik değerlendiricisi.
Yazılı sınavın ve yeterliliğin pratik olarak gösterilmesinin, mesleki becerilerin merkezi / değerlendiricisi tarafından seçilen herhangi bir yöntem kombinasyonunun parçası olması zorunludur.
Aday tarafından değerlendirme sürecinde üretilen yeterlilik kanıtları, meslek standardı / mesleki eğitim standardı gereklilikleri ile ilgili olarak mesleki yeterlilik değerlendiricisi tarafından analiz edilir ve yargılanır. Adayın yeterliliğine ilişkin karar, adayın değerlendirildiği her bir yeterlilik birimi için belirlenir.
Değerlendirme sonucunda aday, belirli yetkinlik birimlerine bildirilen “henüz yetkin olmayan” karardan memnun kalmazsa, itiraz etme hakkına sahiptir.
Değerlendirme sürecinden sonra yetkin ilan edilen kişiler, yetkin ilan edildikleri yeterlilik birimleri için mesleki yeterlilik belgesi alırlar.

İSPANYA

Tanıma Sisteminin Referansları ve Hukuki Dayanağı

İspanya Anayasası'nda (Madde 40'ta) belirlenen sosyal ve ekonomik politikanın yol gösterici ilkeleri dahilinde, her iki araç da çalışma hakkının gerçekleştirilmesi için temel öneme sahip olan, mesleki eğitim ve rehabilitasyonun teşvik edilmesinde kamu makamlarının taahhüdü gereklidir, meslek veya ticaret veya iş yoluyla terfi konusunda özgür seçim.
Öte yandan, Avrupa Birliği'nde, tek bir pazarda gerekli olan, işçilerin serbest dolaşımına uygun nitelikli işgücünün yetiştirilmesini destekleyen koordineli istihdam stratejileri bulunmaktadır.
Bu alandaki Avrupa koordinasyonunun arka planına atıfta bulunulmaktadır: 2000 Lizbon Zirvesi, 2001 Hayat Boyu Öğrenme Avrupa Komisyonu Tebliği, 2002 Kopenhag Deklarasyonu ve en önemlisi, ortak Avrupa ilkelerine ilişkin Konsey sonuçlarına karşılık gelen 2004'te yaygın ve yaygın öğrenmenin tanımlanması ve onaylanması için. 2005-2007'de, yaygın ve yaygın öğrenmenin

onaylanması için Avrupa Envanteri hazırlandı. 2009 yılında, ortak Avrupa ilkelerinden esinlenerek, Yaygın ve Yaygın Öğrenmeyi Doğrulamak için Avrupa Yönergeleri geliştirildi.
Ulusal Mesleki Yeterlilikler Kataloğu, CNCP'de yer alan mesleki nitelikler, diğer olasılıkların yanı sıra, insanların yaşam standardını ve kalitesini iyileştirmek ve sonuç olarak sosyal ve ekonomik uyumu teşvik etmek için gerekli eğitimin temelini sağlar.
Ulusal Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim Sistemi, mesleki yeterlilik ve yeterliliklerin farklı belgelendirme ve akreditasyon biçimlerinin entegrasyonunu kolaylaştırır. Mesleki eğitime eşit erişim ilkelerini takip eden Sistem, yaşam boyu öğrenmeyi ve akreditasyonu teşvik etmektedir.

İşçi Tüzüğü , işyerinde terfi ve mesleki eğitimi işçilerin bir hakkı olarak görmektedir.

5/2002 sayılı Nitelikler ve Mesleki Eğitime İlişkin Organik Kanun, Madde 8.4'te "Hükümet, Mesleki Eğitim Genel Kuruluna danıştıktan sonra, yeterliliklerin değerlendirilmesi ve akreditasyonu için gerekli şartları ve prosedürleri de belirleyecektir. Bu Prosedür, Ulusal Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim Sisteminin araçlarından birini oluşturur (Madde 4.1.b.).

tarihli RD 1128/2003 , bu Kataloğun, yaşam boyu eğitimi ve farklı alanlarda edinilen öğrenme birikimini kolaylaştırmak için mesleki yeterlilikleri değerlendirme, tanıma ve akreditasyon işlevini geliştireceğini belirler.

9 Mart tarihli RD 143/2021 ile değiştirilen iş deneyimi yoluyla kazanılan mesleki yeterliliklerin tanınmasına ilişkin 17 Temmuz tarihli RD 1224/2009, Nitelikler ve Mesleki Eğitime ilişkin 19 Haziran tarihli ve 5/2002 tarihli Organik Kanunda daha önce ifade **edilen ilkeleri** geliştirir.
Bu Kraliyet Kararnamesi, Prosedür El Kitabı olmak üzere homojenliğini ve güvenilirliğini garanti eden Değerlendirme, Tanıma ve Akreditasyon Prosedürünü destekleyen araçları belirtir ve bunlardan biri:
Madde 9. Destek araçları.
1. Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Göç Bakanlığı, Özerk Topluluklarla işbirliği içinde, prosedürü optimize etmek ve homojenliğini ve güvenilirliğini sağlamak için araçlar geliştirecektir. En azından aşağıdaki araçlar sağlanacaktır:

f) Adayların bir rehberini ve danışman ve değerlendirici figürleri için kılavuzları içerecek bir prosedür kılavuzu.
g) Yeterlilik birimlerinin öz değerlendirme anketleri.
h) Değerlendirme sürecini yürütmek için teknik destek olarak yetkinlik birimlerinin kanıt kılavuzları ve temel yapısı Ek I'de belirtilmiştir.

2. Özerk Toplulukların yetkili idareleri, değerlendirme metodolojisini kendi özel ihtiyaçlarına uyarlamak için bu destek araçlarını tamamlayabilir."
Valencia Topluluğunda Bölgesel Düzeyde

Özerk Eğitim ve Mesleki Eğitim Sekreterliği'nin 21 Temmuz 2021 tarihli Kararı
Ulusal mesleki yeterlilikler Kataloğu ile bağlantılı olarak Valensiya Topluluğunda mevcut Mesleki Eğitim teklifinde yer alan tüm mesleki yeterlilik birimlerinin değerlendirilmesi ve akreditasyonu için, iş deneyimi veya mesleki olmayan yollarla kazanılmış olan, kalıcı olarak açık bir prosedür toplanır. resmi eğitim kanalları (27.07.2021 tarihli DOGV No. 9136).

HİNDİ

TYÇ, 2015/8213 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 19 Kasım 2015 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile resmi olarak oluşturulmuştur. Yasal düzenleme, 2018 yılında kabul edilen "TYÇ'ye Dahil Edilecek Yeterliliklerin Kalite Güvencesine İlişkin Yönetmelik"tir. Bazı kurumsal düzenlemeler TYÇ mevzuatından önce gelmektedir.
5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu (2006), UYÇ gelişmelerine uyarlamak için 2011 yılında değiştirilmiştir, özellikle MYK'yı UYÇ'nin geliştirilmesi ve sürdürülmesinden sorumlu organ olarak belirlemiştir. Niteliklerin kalite güvencesi ve TYÇ'nin kullanımında tutarlılık ve niteliklerin çerçeveye

yerleştirilmesi son mevzuatın temel hedefleridir. Bu yazının yazıldığı sırada, yeni gelişmeleri yansıtan bir dizi yasal düzenleme onay sürecindeydi.

Yönetişim ve Kurumsal Düzenlemeler

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), yetkisi altındaki niteliklerin geliştirilmesinden sorumludur. MEB, ortaöğretimde hem genel hem de mesleki ve teknik okullar için bir müfredat reformu başlatmıştır. Mesleki müfredat modülerleştirilmiştir ve MEB, yetişkin öğreniminin lisanslanması ve sertifikalandırılması için de kullanılan 3.500'den fazla modülden oluşan bir veri tabanına sahiptir.
Öğrenme çıktılarına dayalı modüller öğrenme için kullanılır, ancak bunlar ayrı olarak değerlendirilmez ve genellikle bir değerlendirme bileşeninden yoksundur. MYK, yukarıda belirtilen Mesleki Yeterlilik Belgesi türü için adayların ölçme, değerlendirme ve belgelendirme işlemlerini yürüten yetkili belgelendirme kuruluşlarını (ACB'ler) akredite eder. Bu ACB'ler ilk olarak uluslararası endüstri ve hizmet standartlarına uygunluğun akreditasyonu ile ilgilenen Türk akreditasyon kuruluşu Türkak tarafından personel belgelendirme konusunda ISO 17024 standardını kullanarak akredite edilmiştir.
Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Yükseköğretim kurumları tarafından verilen yükseköğretim niteliklerinin geliştirilmesini koordine eder ve denetler. Yükseköğretim yeterlilikler çerçevesi, TYÇ içinde halihazırda işleyen bir alt çerçevedir. Farklı öğrenme alanları için ulusal çalışma grupları, ortak sonuçları yeterlilik ve müfredat geliştiricileri için bir kılavuz olarak tanımlar.
Milli Eğitim Bakanlığı, ilk Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi istişaresine yanıt olarak, TYÇ'nin geliştirilmesini 2005 yılında başlatmıştır. MYK kurulduğundan bu yana, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu ile en yakın işbirliği içinde çerçeveyi yönetmiş ve koordine etmiştir. Bu üç kuruluşun her biri, yetkileri altındaki niteliklerin kalite güvencesinden sorumludur. Yükseköğretim için, yükseköğretim kurumlarının eğitim ve araştırma faaliyetleri ile idari hizmetlerinin kalite düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla, 2015 yılında idari ve mali özerkliğe sahip bir kamu tüzel kişiliği olarak Türkiye Yükseköğretim Kalite Kurulu (THEQC) kurulmuştur.
THEQC, HE'de Avrupa Standartları ve Yönergelerini (ESG) aktif olarak kullanmaktadır. TYÇ Kalite Güvence Kriterleri, ESG ve EQF Kalite Güvence İlkeleri ile tam uyumludur. MEB, YÖK, yükseköğretim kurumları ve MYK sorumluluğu dışında kalan yeterliliklerin kalite güvencesi, ilgili mevzuatta belirtilen diğer kurum ve kuruluşlar tarafından sağlanacaktır. TYÇ'nin uygulanmasını denetleyen ve belirleyen iki organ vardır: TYÇ Koordinasyon Kurulu ve TYÇ Kurulu.
MYK, her iki konseyi de destekleyen TYÇ Sekreterliğine ev sahipliği yapmaktadır. TYÇ Koordinasyon Kurulu en üst karar alma organıdır. Milli Eğitim Bakanlığı Bakan Yardımcısı, Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Müdüründen oluşur.
TYÇ Koordinasyon Kurulu, TYÇ Kurulu tarafından sunulan usul, esas ve karar önerilerini değerlendirir ve onaylar. TYÇ Kurulu yirmi iki üyeden oluşan teknik bir organdır:

- Tamamı Bakanlık Müdürlüklerinin başkanı olan 5 MEB üyesi;
- YÖK'ten atanan 4 üye, bir Yönetim Kurulu üyesi, rotasyonla bir üniversite dekanı, iki THEQC yönetim kurulu üyesi ve Ulusal Öğrenci Konseyi'ni temsil eden bir üye;
- MYK'dan biri başkan yardımcısı olmak üzere 3 üye;
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nden 1 üye;
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu'ndan 1 üye;
- En büyük üç sendika konfederasyonundan birer üye;
- Sendika konfederasyonları bünyesindeki eğitim sendikalarından 1'er üye;
- En büyük işverenler konfederasyonundan 1 üye.

TYÇ Kurulu, TYÇ uygulamasına yönelik eylem planlarını ve TYÇ hakkında farkındalığın artırılmasına yönelik bir iletişim stratejisini hazırlar. TYÇ'nin kalite güvencesi, Yeterlilikler Veri Tabanı, ilerleme yolları, kredi birikim ve transferi, yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulanması, yeterliliklerin güncellenmesi, değiştirilmesi ve geri alınması gibi konulara ilişkin ilke, usul ve kriterleri hazırlar. MEB bünyesinde yer alan Türkiye Yeterlilikler Çerçeve Daire Başkanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumu kanunu doğrultusunda 2016 yılından itibaren TYÇ Sekreterliği görevini yürütmektedir. Sekreterlik, MYK personeli olan birim başkanı, dört uzman ve bir sekreterden oluşur. Sekreterlik personeli, geçici ulusal ve uluslararası uzmanlar tarafından desteklenmektedir.

Sekreterlik:

- Koordinasyon Kurulu ve TYÇ Kurulunun teknik ve idari görevlerine yardımcı olur;
- Konsey yönetiminde eylem planları, yıllık çalışma planları ve faaliyet raporları hazırlar;
- iletişim stratejisinin uygulanmasını sağlar;
- Nitelikler Veritabanını geliştirir ve sürdürür;
- arka plan araştırması, taslak prosedürler hazırlar veya gerçekleştirir;
- Konsey Başkanının talep ettiği diğer görevleri yerine getirir.

TYÇ Yönetmeliğine göre, ilgili paydaşların geniş katılımıyla bir TYÇ İstişare Komitesi, her yıl bir müzakere platformu olarak toplanarak TYÇ'ye ilişkin konuları değerlendirerek paydaşların görüşlerini sunmalıdır. TYÇ Danışma Komitesi üyeleri TYÇ Kurulu tarafından belirlenir ve davet edilir. Komite bugüne kadar bir kez 2019 yılının sonlarında Ankara'da bakanlıklar, kamu kurumları, meslek kuruluşları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarından 100'ün üzerinde temsilcinin katılımıyla toplanmıştır. COVID 19, kriz nedeniyle 2020 için planlanan toplantı ertelendi.

1.7. GAYRİ VE GAYRİ YETERLİLİKLERİN DOĞRULANMASI İÇİN METODOLOJİ ALANINDAKİ EYLEMLER

YUNANİSTAN

Yunanistan'da, yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasına yönelik ulusal politika, Avrupa Birliği'nin diğer ülkeleri ile karşılaştırıldığında, bu konuyu teşvik etmek için bütünsel bir strateji henüz uygulanmadığından, gelişmemiştir. Ancak, yaşam boyu öğrenmenin geliştirilmesine ilişkin 3879/2010 ve Ulusal Yeterlilik Belgelendirme ve Mesleki Rehberlik Örgütü'nün (EOPEPEP) organizasyonu ve işleyişine ilişkin 4115/2013 sayılı yasaların yürürlüğe girmesiyle, alternatif öğrenme biçimlerinin tanınması ve sırasıyla yaygın ve yaygın öğrenme ortamlarında edinilen öğrenme çıktılarının doğrulanması için ulusal bir sistemin geliştirilmesi.
Yunan mevzuatında yaygın eğitim, örgün eğitim sisteminin dışında organize bir eğitim bağlamında sağlanan eğitimi ifade eder ve ulusal olarak tanınan sertifikaların alınmasıyla yapılabilir. İlk mesleki eğitimi, sürekli mesleki eğitimi, genel yetişkin eğitimini (3879/2010 sayılı kanun, no. 2, paragraf 4) ve meslek lisesinin lise sonrası çıraklığını (4186/2013 sayılı kanun, no. .7, paragraf 1).
Yaygın eğitim faaliyetleri ve özellikle genel yetişkin eğitimi faaliyetleri KDVM'de uygulanacaktır. KDVM, işsiz yetişkinlere ve işçilere cinsiyet, eğitim düzeyi, menşe ülke, din, ikamet yeri, gençler, öğrenciler vb. gözetilmeksizin, yalnızca bilgi ve aktif katılımla ilgilenmeleri koşuluyla hitap etmektedir. Genel yetişkin eğitimi faaliyetlerine eşit erişimi sağlamak için, sosyal açıdan hassas grupların üyeleri, göçmenler ve uzak - erişilemeyen bölgelerde yaşayanlar için özel özen gösterilecektir.
Sağlanacak Genel Yetişkin Eğitimi programları aşağıdaki tematik alanlarla ilgilidir:

- Ekonomi - Girişimcilik,
- Yaşam Kalitesi - Çevre,
- Yeni teknolojiler,
- Dil ve İletişim,
- Sosyal Beceriler ve Eylemler
- Kültür ve Sanat,
- Ebeveyn Danışmanlığı
- Hassas Sosyal Gruplara Yönelik Programlar
- Göçmenler için Yunanca Öğrenin

Kursiyerlerin eğitim ihtiyaçlarının araştırılmasından doğacak diğer konular kursiyerler tarafından önerilecek veya Belediyeler ve yararlanıcılar tarafından Milli Eğitim Bakanlığı veya diğer kurumlarla yerel ve bölgesel düzeyde sinerji içinde önerilecektir.
Eğitim hizmetleri birinci derece yerel yönetimlerin KDBM'sinde yaşam ve/veya e-öğrenme yoluyla sağlanacaktır.

Doğrulama yöntemleri

Yukarıdaki açıklamaya dayanarak, doğrulamanın dört aşamasından üçü gerçekleşir: dokümantasyon, değerlendirme, sertifikasyon. Kimlik istisnadır. Genel olarak, odak değerlendirme yöntemlerinde yatmaktadır. EOPEPEP tarafından yaygın öğrenmenin yetişkin eğitmenlerinin sertifikalandırılması ile ilgili olarak, e-portfolyolar bir dokümantasyon yöntemi olarak geliştirilmiş ve kullanılmıştır. E-portfolyolar, öğretim programı planlamasını, öğretim materyalinin geliştirilmesini, başvuru sahibinin videoya kaydedilmiş öğretimini ve e-Öğrenim öğretim deneyiminden elektronik dosyaları içerebilir. Yetişkin eğitmenler için sertifikasyon sürecine başvururken, bireylerin diğerlerinin yanı sıra asgari öğretim deneyimlerini kanıtlayan belgeler sağlamaları gerekir. Yunanistan'da

değerlendirme geleneksel olarak yazılı sınavları içerir. Bu, şu anda ülkede bulunabilen en alakalı (kapsamlı olmasa da) doğrulama süreçlerinde ana metodoloji gibi görünmektedir.
Bununla birlikte, mesleki eğitim ve öğretim mezunları, resmi nitelikleri olmayan özel güvenlik uzmanları ve yaygın eğitimin yetişkin eğitmenleri için değerlendirme, sözlü testler, vaka çalışmaları analizi, beceri ve yeterliliklerin gösterilmesi ve ayrıca simülasyon öğretimini içeren pratik bir bölüm de içerir. Yetişkin eğitmenler için değerlendirme aşamasında, uygulamalı kısım aynı zamanda bir öğretim planının sunumunu da içerir (öğretmenin simülasyonu, rolü üstlenen dokuz ortak adaydan oluşan bir grupta sınava giren tarafından bir öğretim planının 20 dakikalık uygulanması yoluyla). 'kursiyerler').
Sunum, iki yetkin değerlendirici tarafından yerinde değerlendirilir. Adayın yeniden değerlendirilmesi gerektiğinde bir video kaydedilir. Sunumdan sonra, sınava giren kişi iki Değerlendirici ve Danışman tarafından mülakata alınır. Diğer yaygın öğrenme biçimlerine yönelik sınavlar, IEK mezunları için teorik ve pratik sınavları içerir. CVET programları için sınavlar yalnızca yazılı sınavlarla yapılırken, Dil Sertifikaları hem sözlü hem de yazılı sınavlarla verilir. Aşağıdaki tablo, sertifikasyona giden her bir doğrulama aşamasının altında kullanılan ana yöntemleri sunmaktadır.

	Kimlik	*belgeler*	*Değerlendirme*
Çekişme			
bildirim yöntemleri			
Röportaj yapmak			X
Gözlem			X
portföy yöntemi		X	
Sunum			X
Simülasyon ve işten çıkarılan kanıtlar			X
Testler ve muayeneler			X
Diğer (örn. e-öğrenme yöntemleri) – lütfen belirtin			

Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması için Yunan politikası

Yunanistan'da, yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasına yönelik ulusal politika, Avrupa Birliği'nin diğer ülkeleri ile karşılaştırıldığında, bu konunun teşvikine yönelik bütünsel bir strateji henüz uygulanmadığından çok gelişmiş değildir. Ancak, hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesine ilişkin 3879/2010 sayılı ve Ulusal Yeterlilik ve Mesleki Rehberlik Belgelendirme Örgütü'nün (EOPEPEP) organizasyonu ve işleyişine ilişkin 4115/2013 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesiyle, devletin yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etme konusundaki ilgisi alternatif öğrenme biçimlerinin tanınması ve sırasıyla yaygın ve yaygın öğrenme ortamlarında edinilen öğrenme çıktılarının doğrulanması için ulusal bir sistemin geliştirilmesi yoluyla, açıktır.
Yunan mevzuatında, yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanması alanında uluslararası olarak kullanılanlara kıyasla terminolojide farklılıklar vardır. Özellikle Yunanistan'da 'validation' terimi yerine 'akreditasyon' terimi, 'yaygın öğrenme' terimi yerine 'yaygın eğitim' terimi kullanılmaktadır.
Yaygın eğitim, örgün eğitim sisteminin dışında organize bir eğitim bağlamında sağlanan eğitimi ifade eder ve ulusal olarak tanınan sertifikaların edinilmesine yol açabilir. İlk mesleki eğitimi, sürekli mesleki eğitimi, genel yetişkin eğitimini (3879/2010 Sayılı Yasa, 2, paragraf 4) ve lise sonrası mesleki lise çıraklık sınıfını (4186/2013 Sayılı Yasa, 7, paragraf 1) içerir. . Yunanistan'da ilk mesleki eğitim, bireyin entegrasyon, yeniden entegrasyon, mesleki hareketlilik ve kişisel gelişimi amacıyla uzmanlıklarda temel mesleki bilgi, yeterlilikler ve beceriler sunar ve Mesleki Eğitim Enstitülerini (IEK) ve Mesleki Eğitim Okullarını (VET Okulları) (Hukuk) içerir. 4186/2013).

Bununla birlikte, Avrupa'daki politika belgelerinde, başlangıç mesleki eğitim 'İlk Mesleki Eğitim ve ÖğretimiVET' olarak anılır ve kursiyerlerin iş piyasasına girmeden önce, lise ve yükseköğretimde (örneğin meslek yüksekokullarında) verilen eğitim ve öğretimi ifade eder. Yeni kursiyerlerin eğitimden işyerine sorunsuz geçişini sağlamak için işgücü piyasası ihtiyaçları ile ilgili becerileri sağlama amacı (Avrupa Komisyonu, Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Parlamentosu ve Bakanlar Kurulu). Alternatif öğrenme yolları yoluyla edinilen öğrenme çıktılarının belgelendirilmesine ilişkin bir sistemin geliştirilmesine yönelik ulusal strateji, ana sorumlulukları yaygın eğitim ve yaygın eğitimin girdi ve çıktılarının belgelendirilmesi olan Ulusal Yeterlilikler ve Mesleki Rehberlik Belgelendirme Ajansı tarafından tasarlanmıştır. (4115/2013 sayılı Kanun, no.14, par.1).
Halihazırda, girdilerin sertifikasyonu, EOPEPEP'in Yunanistan'ın belirli yeterliliklerini belgelemesi nedeniyle, henüz her vatandaşın hakkı olarak tanınmayan, yaygın eğitim ve örgün olmayan öğrenme yoluyla kazanılan yeterliliklerin sertifikasyonundan daha yüksek bir uygulama düzeyine sahiptir. emek piyasasında talep olduğu için devlet ilgi göstermiştir. Özellikle Mesleki Eğitim ve Öğretim ve İEK mezunları, ortaöğretim sonrası çıraklık kursu mezunları, Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri tarafından verilen yetişkin yaygın eğitim eğitmenlerinin eğitimine yönelik seminerlere katılanlar ve özel güvenlik hizmetlerindeki profesyoneller sertifikalandırılmaktadır (CEDEFOP, 2016).).
Gayri resmi öğrenmenin sertifikasyonu ise, geliştirmenin ilk aşamasındadır ve uygulanması için resmi bir çerçeve henüz tasarlanmamıştır. Sertifikasyon sonucu, bireylere tam istihdam hakları sunar, ancak yüksek öğrenime erişim sağlamaz. Yunanistan'da sertifikalandırmanın yalnızca bireyin istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçladığı görülmektedir (CEDEFOP, 2016). Bu bağlamda, bu çalışma Yunanistan'da yaygın eğitimin ve yaygın öğrenimin sertifikalandırılmasının, bireyin istihdam edilebilirliğini artırmakla daha çok ve onun sosyal içermesini teşvik etmekle daha az ilişkili olmasının nedenlerini ve bunun yanı sıra, Yunanistan'da yüksek öğrenim ile yaygın eğitim ve gayri resmi öğrenim sertifikası.

İTALYA

Piedmont'un IVCC Süreci

Eylül 2017 tarihli Birleşik Yasa (Testo Unico) aracılığıyla, Piedmont Bölgesi edinilen yaygın ve gayri resmi becerilere ilişkin IVC eylemlerinin, mesleki eğitim, rehberlik ve istihdam hizmetleri için Piedmont Bölgesi tarafından akredite edilmiş kamu ve özel hizmetler tarafından sağlandığını belirler. Bölge ile akreditasyon, lojistik ve organizasyonel bir yapının varlığını, harcamaları tahmin etme becerisini ve sistemi denetleyen profesyonel kaynakların veya rakamların varlığını ima eder.
IVCC sürecine dahil olan profesyonel kişiler şunlardır:

- ETC (Sertifika tekniklerinde uzman)
- OAF-PC (Operatör, becerilerin tanımlanması, doğrulanması ve sertifikalandırılması süreçleri konusunda yeterince eğitilmiştir)
- EM / F - EM / L (Mesleki eğitim veya iş alanında uzman)
- Yeterliliğin tanınması için sınav kurulu (mümkünse).

18 yaşından büyük her birey IVCC sürecine katılabilir.
Uyruk, ikamet, eğitim niteliği veya istihdam durumu için özel bir gereklilik yoktur.
Tüm Avrupa vatandaşlarının resmi, gayri resmi ve gayri resmi becerilerinin tanınması hakkına sahip olduğunun altını çizmekte fayda var.
Her kişi gönüllü olarak yolu üstlenmeye karar verebilir veya kamu hizmetleri, istihdam hizmetleri veya şirketler tarafından gönderilebilir.
IVCC kursu vatandaşlar için ücretsizdir.
Bu nedenle, yararlanıcı kullanıcı, yalnızca, faaliyetin resmi olarak geçerli olduğunu belirleyen bir dış finansman elde ederek hareket edebilir (örneğin, çalışanlarının sertifikalandırılmasına karar veren bir şirket, becerilerin üyeleri tarafından sertifikalandırılmasını isteyen bir geçici kuruluş, kamu fonları tarafından finanse edilen proje) vb.).

Ayrıca, beceri belgelendirme sürecinin geçerli olabilmesi için, Piedmont Bölgesi tarafından sağlanan iki yıllık şubeden birinin açılışı sırasında projenin sunulması gerekir.
Yasaya göre, yolun sağlanmasında standart araçlar ve özel bilgisayarlı prosedürlerin kullanılması gerekmektedir.
Özellikle, iki ayrı bölüme ayrılmış bir araç olan "Vatandaşın Dosyası" kullanılır:

- Deneyimler Dosyası: IVC yolunu üstlenen kişinin beceri ve yeteneklerini toplar
- Kanıt Dosyası: deneyimleri destekleyen "kanıtları" (sertifikalar, beyanlar, fotoğraflar, videolar, operatör raporları) içerir.

Kişinin sahip olduğu beceriler aslında eğitimde kazanılanlarla sınırlı olmayıp, günlük yaşamın her bağlamında öğrenilenleri de içermektedir.
Sertifikalandırılabilir birimler (tamamen veya kısmen), Piedmont Bölgesi nitelikler ve eğitim standartları Rehberinde yer alan düzenlemeye tabi olmayan profillerin ve hedeflerin (yabancı diller, BT, oryantasyon vb.) profesyonelleştirme becerileridir.
Ancak bu şekilde kabul edilmeleri için, tanımlanmış bir süreç aracılığıyla kanıtlanmaları, yani sertifikalandırılmaları gerekir: IVCC süreci olarak adlandırılan süreç.
Bu süreç 3 ana aşamaya ayrılmıştır:

- Tanılama
- doğrulama
- sertifika.

ROMANYA

Değerlendirilen Çalışanın Değerlendirme Yöntemleri ve Araçları ve Yeterlilik Belgeleri

[https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html]
Değerlendirme yöntemi, yeterlilik kanıtlarının toplandığı tekniktir. Mesleki becerileri değerlendirme yöntemleri şunlar olabilir:

- öz değerlendirme;
- doğrudan gözlem;
- sözlü sorular;
- yazılı test;
- proje hazırlamak;
- simülasyon veya yapılandırılmış gösterim;
- diğer insanlardan gelen raporlar;
- değerlendirmeden önce gerçekleştirilen çalışmaların portföyü.

Yöntemlerin açıklaması
Öz değerlendirme
Öz değerlendirme yoluyla aday, kendi mesleki kapasitelerinin ve sonuçlarının daha objektif bir analizi yoluyla kendi profesyonel performansını kabul eder.
Doğrudan gözlem
Doğrudan gözlem, bilgilerin somut faaliyet durumları ile doğrudan temas halinde toplandığı araştırma, algılama ve yorumlama faaliyetini temsil eder.
sözlü sorular
Sözlü sorularla değerlendirme yöntemi, önceden belirlenmiş bir protokole dayalı olarak bir dizi yapılandırılmış sorunun uygulanmasından ve değerlendirici ile aday arasında bir diyalog kurulmasından oluşur.
Bu yöntemi kullanarak değerlendirici, adayın düşünme ve ifade etme biçimini, bilgi düzeyini ve bunlarla çalışma yeteneğini, fikir ve tutumlarını, mantıksal sorunlu durumları çözme yolunu, tartışma yeteneğini vb. değerlendirebilir.
Yazılı test
Yazılı sınav, adayın bilgi düzeyinin ve bunlarla nasıl çalıştığının belirlenmesini sağlayan standartlaştırılmış bir değerlendirme yöntemidir (içerik, yazma, herkes için aynı puanlama). Yazılı

sınav, değerlendiricinin öznelliğinden bağımsız olarak, nispeten kısa sürede ölçülebilir bilgi elde etmeyi amaçlar.

Proje

Proje, prensipte fiziksel bir nesne/sistem yapmayı veya bir problem çözmeyi amaçlar ve şunları içerir: dokümantasyon, araştırma, konsept ve yaratma, tasarım, değerlendirme, uygulama vb.

simülasyon

Simülasyon, doğrudan gözlemin yerini alır. Bu değerlendirme yöntemi, deneysel koşullarda gerçeğe benzer durumlarda bazı bilgilerin uygulanması ve bazı becerilerin kanıtlanmasından oluşur.

Başkalarından gelen raporlar

Diğer insanlardan gelen raporlar, meslektaşların, yararlanıcıların, işbirlikçilerin, işverenlerin vb. gerekçeli takdirlerini temsil eder. Bunlar, portföyle ilişkili ek bir değerleme yöntemi olarak kullanılır. Raporlar hem aday hem de değerlendirici tarafından talep edilebilir.

portföy

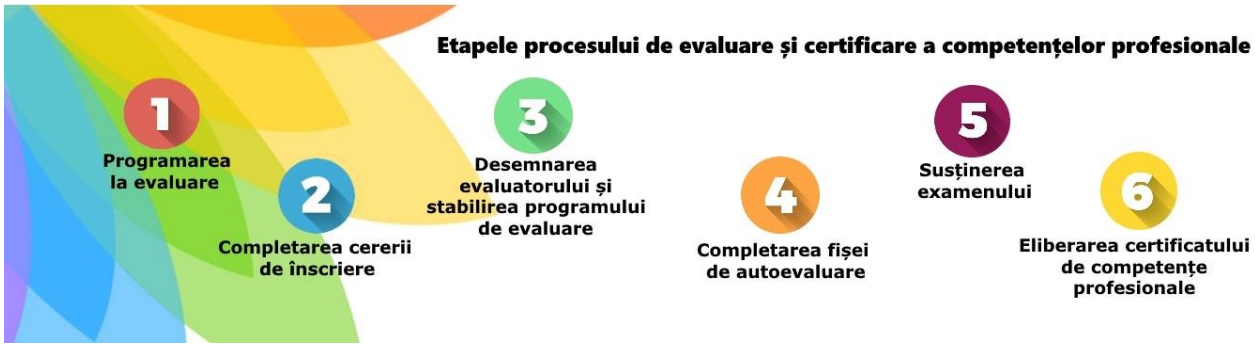
Portfolyo, adayın değerlendirmeden önceki bir dönemde elde ettiği bazı istisnai sonuçların analizinin yanı sıra bazı belgelerin (yazışmalar, eserler, dergiler, defterler, bilgi ve belge sayfaları, makaleler, sertifikalar) analizini de sağlayan bir değerlendirme yöntemidir. , diplomalar vb.) değerlendirilen yeterliliklerin başarılı bir şekilde uygulanması için elverişli bir öncül olarak tartışılabilir.

Değerlendirmede kullanılan yöntemler, adayın iş faaliyetlerini gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğunu ve özellikle bu faaliyetleri gerçekleştirdikten sonra beklenen sonuçları elde etme becerisine sahip olduğunu vurgulamalıdır.

Mesleki Eğitim ve Üniversite Öncesi Eğitim Vakfı "GELECEK"
[https://www.calificat.ro/lang/ro.html]

Mesleki yeterliliklerin değerlendirilmesinin aşamaları şunlardır:

- Değerlendirmeye programlama;
- Kayıt başvurusunun doldurulması
- Değerlendiricinin atanması ve değerlendirme programının belirlenmesi
- Öz değerlendirme formunun doldurulması
- muayene
- Mesleki yeterlilik belgesinin verilmesi



"İşe Dönüş" Derneği
[https://inapoilamunca.ro/]

Aday (müşteri) için mesleki yeterlilik değerlendirme sürecinin avantajları:

- Mesleki beceri değerlendirme sürecinin maliyetleri, mesleki eğitim kurslarına kıyasla yarı yarıya azalır.
- Mesleki beceri değerlendirme sürecinin süresi, mesleki eğitim kurslarından çok daha kısa olan maksimum 30 gündür.
- Mesleki yeterliliklerin değerlendirilmesi sürecinin ardından elde edilen mesleki yeterlilik sertifikası, ulusal düzeyde ve AB üye ülkelerinde tanınmaktadır.

- Sertifikalar, en fazla 48 saat içinde bile, mesleki eğitim kurslarına göre daha hızlı düzenlenebilir.
- Henüz şube bulunmayan ilçelerde/bölgelerde dahi ülke genelinde değerlendirmeler yapılabilmektedir.
- Değerlendirme süreci en az bir kayıtlı aday olduğunda gerçekleştirilebildiğinden, bir grup toplamaya gerek kalmadan (mesleki eğitim kurslarında olduğu gibi) çok daha verimlidir.
- Yeterlik belgesinin verilmesi, adayın gerçek çalışma koşullarında neler yapabildiğinin değerlendirilmesine dayanmaktadır.
- Yetkinlik değerlendirmesi, kendine güveni ve öz değerlendirme yeteneğini artırmaya yardımcı olur.
- Yeterlilik sertifikası, nasıl kazanıldığına bakılmaksızın bir kişinin yeterliliklerinin tanınmasını sağlar; bu, değerlendirmeye girmeden önce bir yeterlilik kursu almanın gerekli olmadığı anlamına gelir.
- Yeterlik belgesi, adayın yaşı ne olursa olsun, değerlendirmeye erişimi kısıtlamadan verilebilir.
- Yeterlik belgesi, bir kişinin bir meslekte/yeterlilikte çalışabilme becerisinin garantisidir ve bir meslekten diğerine aktarılabilen yetkinlikleri vurgular. Bu nedenle mesleki yeterlilik belgesi almak, istihdam şansını ve kariyer geliştirme olanaklarını artırır.

İSPANYA

İspanya'da, yetkilerin onaylanmasından sorumlu olan Bölgesel Hükümettir ve bu amaçla prosedürleri başlatmak ve yürütmek için yönetmelikler yayınlarlar.
Valensiya Topluluğu durumunda, şu anda aşağıdaki süreç yürürlüktedir (https://sforms.gva.es/sformssistemaexplotacion/servletObtenerXMLns/ObtenerXMLorig?formulario=60450)

Prosedürün adı
İş deneyimi veya yaygın eğitim kanalları yoluyla edinilen Ulusal Mesleki Yeterlilikler Kataloğu ile bağlantılı Valensiya Topluluğunda mevcut Mesleki Eğitim teklifine dahil olan tüm mesleki yeterlilik birimlerinin değerlendirilmesi ve akreditasyonu için kalıcı prosedür.
Prosedürün amacı
Bu prosedürün amacı, iş deneyimi veya yaygın eğitim kanalları yoluyla edinilen mesleki yeterlilik birimlerinin, mevcut teklifte yer alan tüm mesleki yeterlilik birimlerinin yer aldığı, kalıcı olarak açık bir prosedür aracılığıyla değerlendirilmesini ve akreditasyonunu düzenlemektir. Valensiya Topluluğunda Mesleki Eğitim, Ulusal Mesleki Nitelikler Kataloğu ile bağlantılı olarak sunulmaktadır.
İlgilenen / Başvuru Sahipleri
Valensiya Topluluğunda ikamet eden, Ulusal Nitelikler Kataloğundaki profesyonel ailelerin herhangi birinde iş deneyimi ve yetersiz yaygın eğitimi olan, ancak bu tür bir deneyim ve eğitimle ilgili herhangi bir Mesleki Eğitim Niteliği veya Profesyonellik Sertifikası olmayan kişilere yöneliktir. .
Gereksinimler
Prosedüre katılmak isteyen kişilerin aşağıdaki gereksinimleri karşılaması gerekir:
1. Uyruk: İspanyol vatandaşlığına sahip olmak, Topluluk vatandaşlığı kayıt belgesini veya Birlik vatandaşının aile kartını almış olmak veya İspanya'da yürürlükte olan oturma, oturma ve çalışma iznine sahip olmak, yabancılar ve göçmenlik ile ilgili İspanyol düzenlemeleri.
2. Yaş: Seviye II ve III yeterliliklerin yeterlilik birimleri için kayıt sırasında 20 yaşında ve seviye I yeterliliklerin yeterlilik birimleri için 18 yaşında olun. 3. Mesleki yeterliliğin tanınmasının talep edildiği profesyonel sektörle ilgili asgari iş deneyimi veya yaygın eğitim:

a) İş deneyimi: Bu çağrıya kayıttan önceki son 15 yılda, seviye II ve III yeterlilik birimleri için en az 3 yıl, toplamda en az 2000 saat çalışmış olmak. Seviye I yetkinlik birimleri için ise en az 2 yıl, toplamda en az 1.200 saat çalışmış olmak.
b) Yaygın eğitim: Bu çağrıya kayıttan önceki son 10 yıl içinde, seviye II ve III yeterlilik birimleri için en az 300 saat ve seviye I yeterlilik birimleri için en az 200 saat olmak üzere

gerekçelendirin. Akredite edilmesi amaçlanan yetkinlik birimi ile ilişkili eğitim modüllerinin daha kısa bir süreyi düşündüğü durumlarda, söz konusu modüllerde oluşturulan saatlerin akredite edilmesi gerekmektedir.

Gönderim için son tarihler

Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı Mesleki Yeterlilikler web sitesinde kayıt bağlantısının yayınlanmasından itibaren dönem kalıcı olarak açılır (http://www.ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales)

Hangi belgeler sunulmalıdır?

Başvuru sahibi, bir danışmanla ilk görüşmede aşağıdaki belgelerin bir kopyasını sunacaktır:

a) Katılım şartlarını kanıtlayan belgeler

a.1) İş deneyimi için

- Maaşlı bir işçi olarak:

  Şirket, iş kategorisi (katkı grubu) ve sözleşme süresi ile Sosyal Güvenlik Genel Hazinesi, Sosyal Deniz Enstitüsü veya bağlı oldukları ortak kuruluşun belgelendirilmesi ve iş sözleşmesi veya şirketin belgelendirilmesi sözleşmenin hüküm sürelerinin süresini, gerçekleştirilen faaliyeti ve faaliyetin gerçekleştirildiği zaman aralığını özel olarak belirten iş deneyimini edinmiş olurlar.

- Serbest meslek sahibi veya serbest meslek sahibi olarak:

  Sosyal Güvenlik Genel Hazinesi veya Deniz Kuvvetleri Sosyal Enstitüsü'nün, Sosyal Güvenlikte ilgili özel rejimde kayıt sürelerinin ve gerçekleştirilen faaliyetin ve gerçekleştirildiği zaman aralığının tanımının onaylanması ve OTONOM BİLDİRİM modeliyle aynı verileri içermelidir.

a.2) Yaygın eğitim için

İçeriğin, eğitim saatlerinin ve bunun tarihinin kaydedildiği düzenleyen kuruluştan alınan bir sertifika.

İş veya eğitim deneyimi gereklerini taşıyan ve yukarıda belirtilen belgelerle gerekçe gösteremeyen adaylar 25 yaşını doldurmuş olmaları durumunda da işlemde kayıt talebinde bulunabilirler, ancak bu durumda gerekçelerini ibraz edeceklerdir. yasada kabul edilen bazı kanıtlar aracılığıyla iş deneyimleri veya yaygın öğrenimleri. Prosedürün danışma personeli belgeleri inceleyecek ve uygunsa bunun kesin kaydını belirleyecektir.

a.3) Yaşını ve ikametgahını kanıtlamak.

- İspanyol vatandaşı olması durumunda: DNI veya geçerli pasaport
- Topluluk vatandaşı olması durumunda: Topluluk vatandaşının kayıt belgesi
- Topluluk vatandaşının aile üyesi olması durumunda: Avrupa Birliği vatandaşının aile üyesi kartı
- AB vatandaşı olmayanlar için: Oturma izni veya oturma ve çalışma izni

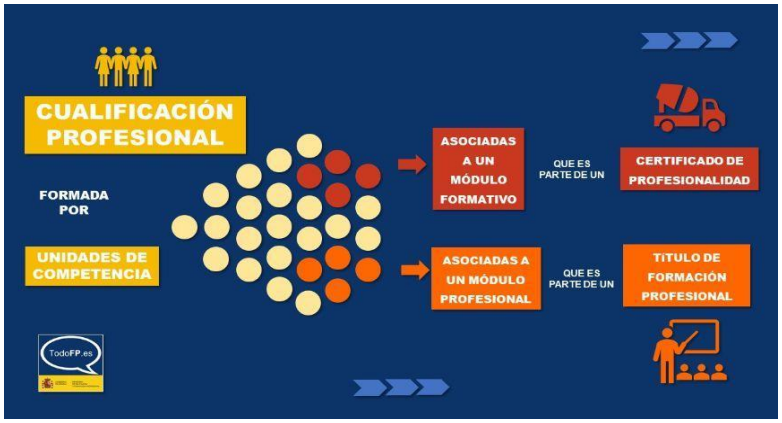
1 Ekim tarihli 39/2015 sayılı Kanunun 28. maddesinin hükümlerinin uygulanmasında, başvuru sahipleri sağlanan belgelerin doğruluğundan, orijinal veya kopya ibraz edebilmelerinden sorumlu olacaklardır. Herhangi bir nüshanın doğruluğu hakkında şüpheler varsa, katılımcının bunu doğrulamak için orijinal belgeleri sağlaması istenebilir.

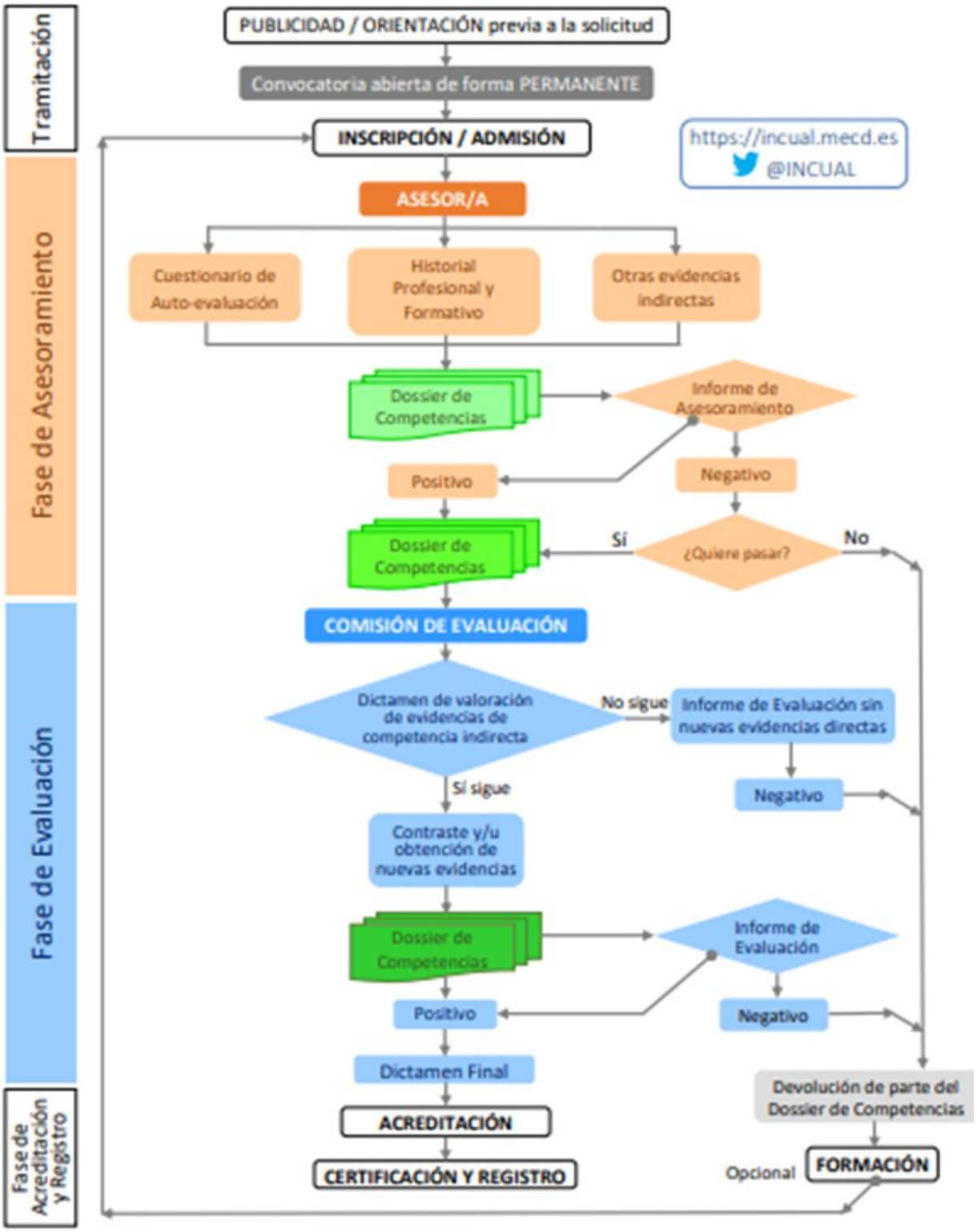
Katılım şartlarını haklı gösterecek modeller mesleki yeterlilikler web sitesinde bulunabilir: https://ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales

adımlar

1. İlgili kişi aynı prosedürde olacak olan link üzerinden kayıt olacak ve profesyonel bir aile ve merkez seçecektir. Bir sonraki adımda teslimat için kaydın bir kopyası kaydedilmeli ve yazdırılmalıdır.
2. Talep merkeze ulaştığında, zamanı geldiğinde kendisi ile temasa geçecek ve kişisel ve sağlık koşullarına göre şahsen veya telematik olarak ilk görüşmeye çağıracak bir danışman atanacaktır.
3. Danışman tarafından dokümantasyonu incelenen aday, katılım şartlarını karşılayıp karşılamadığı, uygun merkezde olup olmadığı ve tavsiyeye devam edilmesi durumunda ödenmesi gereken ücretler hakkında adaya bilgi verecektir.

4. Danışmanlık sürecinde, tanınmayı tercih etmek için mesleki nitelikleri tanımlamanız ve mesleki yeterliliğinizin kanıtlarını toplamanız için size yardım edilecektir. Son olarak, değerlendirilmesi gereken Mesleki Yeterlilik Birimleri size önerilecektir.
5. Danışmanlık aşamasından sonra, sonunda kendisiyle iletişime geçecek ve kişisel ve sağlık koşullarına göre yüz yüze veya telematik olarak kendisini ilk toplantıya çağıracak ve yeterlilik birimleri için bir talepte bulunması gereken bir değerlendirici atanacaktır. ilgili ücretlerin ödendiğine dair kanıt.
6. Değerlendirme sürecinde, önerilen niteliklerin mesleki yeterlilik birimlerinin kazanılması, mesleki ve eğitim yörüngesine ve uygun kontrast araçlarına dayalı olarak değerlendirilecektir.
7. Bu aşamadan sonra, yetkili organ, kazanılan yeterlilik birimlerini resmen akredite edecek ve adaya gönderecektir.

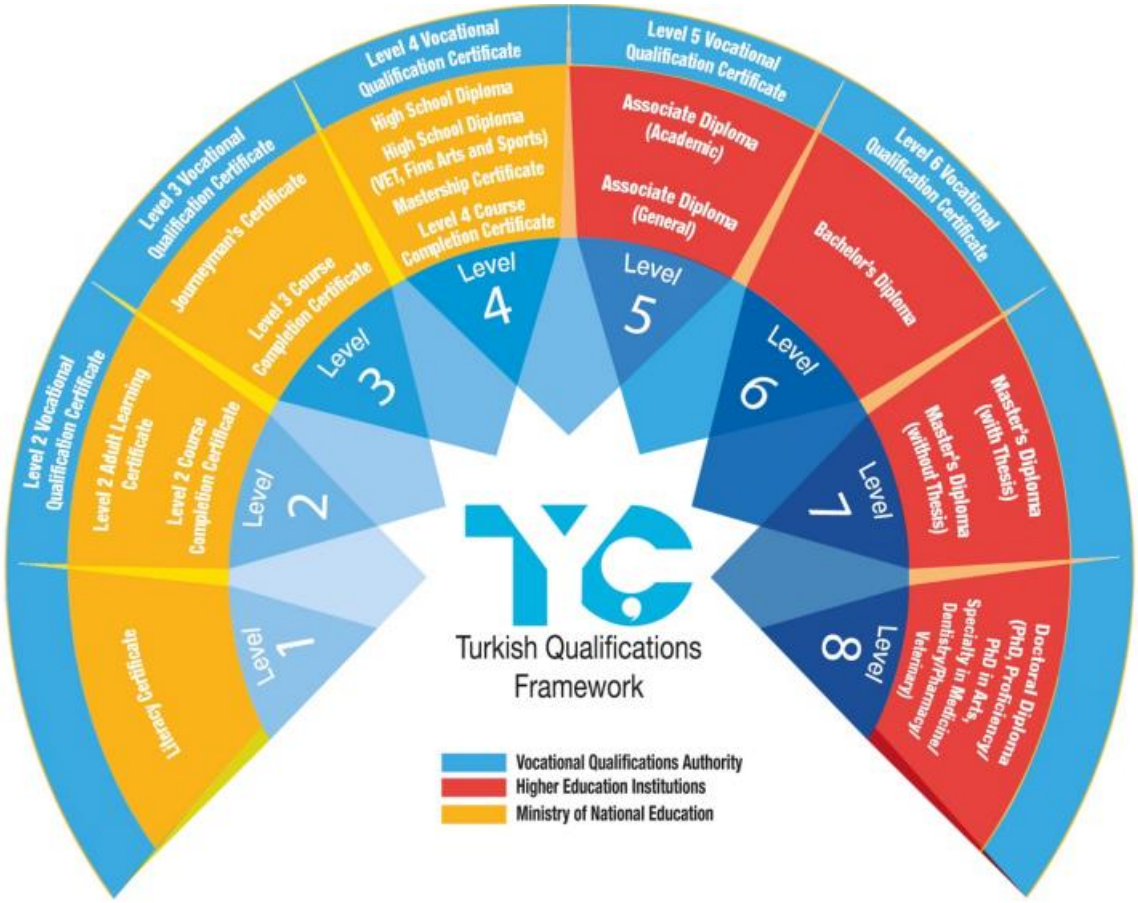




Prosedür akış şeması

HİNDİ

TYÇ Yönetmeliği, TYÇ'de yer alan tüm yeterliliklerin MEÖ aracılığıyla elde edilebileceğini şart koşan Yaygın ve Yaygın Öğrenimin Doğrulanması (MEÖİ) hükmünü içermektedir. Öğreniciler, programlara erişmek, oturma sınavları, muafiyetler elde etmek, birimlerin sertifikalarını almak ve kredi biriktirmek ve transfer etmek için yaygın ve gayri resmi öğrenmenin doğrulamasını kullanabilmelidir.
MEÖ mevzuatı başta olmak üzere MEÖ'nün akreditasyon, ölçme ve değerlendirmeye ilişkin ilke ve uygulamalarına ilişkin Ekim 2017 yönetmeliği ve sektörde validasyon kullanımına olanak sağlayan ortaöğretim yönetmeliğine ilişkin Mart 2018 revizyonları güncellenmiştir.
2014-2018 Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi, AB projeleri de dahil olmak üzere MEÖ'nün kapsamlı kullanımını teşvik etti. 2021'de yeni bir yaşam boyu öğrenme projesinin başlaması planlanıyor. Pilot uygulama, Çorum Halk Eğitim Merkezi tarafından koordine edilen yetişkin eğitiminde önceki öğrenme için EQF odaklı değerlendirme araçları gibi Erasmus projeleri aracılığıyla da ilerliyor.
Ocak 2019'da MYK, doğrulamaya ilişkin Avrupa Kılavuz İlkelerinin Türkçe versiyonunu yayınladı. MYK, 2021 yılı sonuna kadar TYÇ yönetmeliği doğrultusunda yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanması için bir prosedür geliştirmeyi planlamaktadır. bu genel ilke ve usuller, kendi görev alanlarına giren niteliklere ilişkindir.
MYK, yetişkinlere ulusal mesleki niteliklerin verilmesi için bir MEÖ sisteminin uygulanmasını organize etmiş ve desteklemiştir; ACB'ler bu tür adayların değerlendirilmesini, değerlendirilmesini ve sertifikalandırılmasını yürütür. ACB'lerdeki mevcudiyetleri aracılığıyla işveren kuruluşları gibi paydaşların MÖE'ye katılımı, MYK nitelikleri ve doğrulama sürecinde görünürlük ve güven yaratmıştır.
Onay, 143 belirlenmiş meslek için sertifikasyon gerektiren yasa tarafından büyük bir nicel destek sağlanmıştır. Şu ana kadar 1,3 milyondan fazla sertifika verilmiş olup, bunların 1,2 milyonu tehlikeli olarak tanımlanan mesleklerdeki nitelikler için verilmiştir. Bununla birlikte, doğrulamanın zorunlu bir önlem olarak bu şekilde kullanılması, Türk uygulamasını, süreci başlatanın ve sertifika veya başka bir doğrulamayı talep edenin öğrenen olduğu MEÖ'ye yönelik genel olarak gönüllü olan Avrupa yaklaşımından farklı kılmaktadır. Şimdiye kadar sertifikalandırılmış çok sayıda kişiye rağmen, doğrulamaya kadınların katılımı yalnızca %211'dir. Bunun nedeni, çoğu doğrulamanın erkek egemen olan yönetmelikte tanımlanan 143 meslekte çalışan işçilerden yapılmış olmasıdır. Kadınlar ve göçmenler gibi diğer kategoriler için erişimi iyileştirmeye yönelik adımlar, yeni doğrulama düzenlemeleri geliştiren MYK, ACB'ler ve MEB tarafından atılmaktadır.
Yukarıda belirtildiği gibi, MEB Hayat Boyu Öğrenme Dairesi, yetişkin öğreniminin sertifikalandırılması için de kullanılan yaygın öğrenimi desteklemek için modüler programlardan oluşan bir veri tabanı oluşturmuştur12. Bu modülerleştirilmiş programların doğrulama yoluyla edinilebilir olmasını sağlamak, parça niteliklerinin tanınmasına izin vereceğinden, yaşam boyu öğrenme olanaklarını genişletecektir. MEÖ 2011 yılında Türk yükseköğretim sistemine yasal olarak dahil edilmiştir, ancak bu sektörde çok yavaş ilerleme kaydedilmiştir. MEÖ için tamamen ulusal bir sistemi gerçekleştirmek için YÖK'ün MYK ve MEB tarafından takip edilen girişimlerle uyumlu olması beklenmektedir.
Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı (2015–19), Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014–18), Ulusal Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi (2014–18) ve Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–23)) TYÇ'nin uygulanması da dahil olmak üzere Türkiye'nin Mesleki Eğitim ve Öğretim reformunu izlediği çerçeveyi oluşturur.
İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı3, eğitim ve istihdam arasındaki bağın güçlendirilmesinde ve Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin kalitesi konusunda Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine temel bir rol atfetmektedir. Türkiye'nin hayat boyu öğrenme stratejisi ve Eylem Planı (2014-2018), örgün eğitim sisteminin ötesinde yaşam boyu öğrenmeye erişimin geliştirilmesine özel önem vermiş ve Yaygın ve Yaygın Öğrenmenin Doğrulanmasını (VNFIL) teşvik etmiştir. Ancak, yaşam boyu öğrenme için henüz yeni bir strateji bulunmamakla birlikte Eğitim Vizyonu 2023, yaşam boyu öğrenmeye fazla yer ayırmamaktadır.



Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

İKİNCİ KISIM

2. YAKLAŞIK VE GAYRİMENKUL ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASINA İLİŞKİN BİLİMSEL LİTERATÜR: SİSTEMATİK BİR İNCELEME

2.1. YETKİNLİK DOĞRULAMA – GENEL HUSUSLAR

Özel literatürün analizi (Avrupa Birliği düzeyinde resmi literatür, ulusal raporlar, bilimsel makaleler vb.) çok önemli bir yönü ortaya koymaktadır. Yetkinlik doğrulama genellikle Birliğin odak noktasıdır ve yetkinlik doğrulama metodolojilerini birleştirmek için tutarlı çabalar vardır. Örgün öğrenme yoluyla kazanılan yetkinliklerin onaylanması ve tanınması ile ilgili olarak önemli sonuçlar elde edildi. Belirgin bir örnek, yüksek öğretim niteliklerinin standartlarında ve kalitesinde karşılaştırılabilirliği sağlamayı amaçlayan Bologna Anlaşmasıdır. Bologna Anlaşması, üniversite diplomalarının ve aynı zamanda AKTS sistemi aracılığıyla tamamlanan konuların karşılıklı olarak tanınmasına izin verir.
Yaygın ve informal öğrenme açısından durum o kadar ileri düzeyde değildir. Bazı ülkeler, yaygın ve gayri resmi öğrenme becerilerini doğrulamak için kendi sistemlerini ve metodolojilerini halihazırda uygulamışlardır. Bir de Avrupa tavsiyelerini bu yönde uygulayan devletler ve uygulama sürecine yeni başlayan devletler var. Amaç, bu sistemlerin ve metodolojilerin, doğrulama sonuçlarının Avrupa düzeyinde tanınmasını sağlayan bir birliğe doğru gelişmesi (yakınlaşması) gerektiğidir.
Yeni binyılda, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması için ulusal ve Avrupa düzeyinde birçok farklı girişim uygulanmış ve özellikle politika çerçeveleri ve doğrulama yöntemleri ve prosedürleri oluşturma açısından önemli bir ilerleme sağlamıştır (Harris vd 2014; Diedrich, 2013; Andersson ve diğerleri, 2004; Colardyn ve Bjørnavold, 2004). Yine de bu doğrulama, bazı ülkeler henüz süreci başlatmamışken mozaik bir görünüm sunuyor (Haasler ve diğerleri, 2018). Farklı düzeylerde devam eden çabalar ve bu doğrulama için ortak Avrupa ilkelerinin geliştirilmesi, parçalanmadan daha güçlü bir birliğe geçmeyi amaçlamaktadır. [Laudenbach ve Lis, 2019]
Aşağıda gösterileceği gibi, genel olarak doğrulama sürecinin tanımları veya yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulama sürecinin tanımları bile Avrupa devletleri düzeyinde aynı değildir.
Temel olarak doğrulama, bir bireyin ilgili bir standarda göre ölçülen öğrenme çıktılarını edindiğinin yetkili bir kuruluş tarafından onaylanması süreci anlamına gelir. Avrupa Birliği Konseyi'ne (2012) göre, yetkinlik doğrulama “bireylere örgün eğitim ve öğretim dışında – hareketlilik deneyimleri yoluyla – öğrendiklerini gösterme ve bu öğrenmeyi kariyerleri ve daha fazlası için kullanma fırsatı sunma görüşüdür. öğrenme ve yetki ikamesi ilkesine gereken saygıyla.”
Ancak Avrupa devletleri düzeyinde, nüanslı yönleri vurgulayan resmi tanımlar vardır. Aşağıdaki örnek, Orta ve Doğu Avrupa'daki iki devlete atıfta bulunmaktadır: Polonya ve Romanya. Polonya'da Parlamento (2015), doğrulamayı “belirli bir yeterlilik için başvuran kişinin, kişinin öğrenme yönteminden bağımsız olarak, o yeterlilik için gereken öğrenme çıktılarının ayrı bir bölümünü veya tamamını elde edip etmediğini değerlendirmesi” olarak tanımlamıştır. Ancak Romanya'da, Ulusal Eğitim Yasası, geçerli kılmanın "bir kişi tarafından değerlendirilen, edinilen öğrenme çıktılarının bir öğrenme çıktıları birimi veya bir yeterlilik için özel gereksinimlere karşılık geldiğinin teyit edildiği süreç" olduğunu şart koşar. (Romanya Milli Eğitim Kanunu, 2011)

Tartışılması gereken diğer bir konu ise, yaygın ve yaygın öğrenme yoluyla elde edilen yetkinliklerin tanınması, doğrulanması ve belgelendirilmesi bağlamında kullanılan terminolojidir. Uzmanlar, yalnızca kısmen örtüşen ve bu nedenle etkili bir yaklaşıma izin vermeyen farklı terim ve kavramlar önermişlerdir.

Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin doğrulanması (VNFIL) , yalnızca örgün öğrenme süreci dışında kazanılan becerilerin, bilgilerin ve tutumların doğrulanmasıyla ilgilenir. *Önceki öğrenmenin doğrulanması (VPL)* veya *önceki öğrenmenin tanınması (RPL)* , bir bireyin yaşamı boyunca ve boyunca edinilen öğrenmenin onaylanması ve doğrulanması anlamına gelir. Örgün, yaygın ve yaygın öğrenme, bireyin eğitiminde veya mesleki yaşamında farklı amaçlar için birlikte değerlendirilebilir, tanınabilir ve akredite edilebilir. [Tuomainen, 2018]

Önceki öğrenmenin (VPL) doğrulanmasına bir örnek Fransa'dadır. Deneyim Edinmelerinin Doğrulanması (VAE), "İşgücü piyasasında yer alan herkes, edinilen deneyimi, özellikle profesyonel olanı, bir diploma, mesleki hedefi olan bir unvan veya çizilen bir listede listelenen bir yeterlilik sertifikası almak için doğrulama hakkına sahiptir. Eğitim Yasası'nın L. 335-6. Maddesinde atıfta bulunulan ulusal mesleki sertifikalar dizininde kayıtlı bir meslek dalının istihdamına ilişkin ulusal ortak komite tarafından belirlenir. [Fransız Parlamentosu, 2002]

İtalya ve İspanya (Akdeniz Bağlamı) bölgeselleştirilmiş bir sisteme sahiptir ancak Ulusal Yeterlilik Çerçevesine atıfta bulunur. İki ülke oldukça benzer göç dinamikleri ve ortak işgücü piyasası dinamikleri ile karakterizedir ve son yıllarda ekonomik kriz yerel gelişmelere ve işletme stratejilerine damgasını vurmuştur. Resmi bir çerçeveye rağmen, doğrulama sürecinin uygulanması erken bir aşamadadır. İki ülke arasında özellikle akreditasyon kapsamındaki profesyonel profiller ve başvuru prosedürleri açısından bazı farklılıklar görebiliyoruz. Göçmen nüfuslu uygulamalara ilişkin birkaç not. Genel olarak konuşursak, her iki ülkede de aktif işgücü politikaları, bazı durumlarda genel olarak göçmenleri (mültecileri değil) veya daha sık olarak iş arayanların genel nüfusunu hedef alan önlemlerin varlığı ile karakterize edilir.

İtalya'da, ulusal düzeyde, 2012/13'e kadar, yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanması konusundaki geniş bilince rağmen, ulusal bir sistem mevcut değildi. Şimdi, dört yıllık bir faaliyetin ardından, bölgeler arasında farklı uygulama seviyeleri devam etse de, yalnızca VET profesyonel profillerine ilişkin bir doğrulama süreci iyi yapılandırılacaktır. Bazı bölgelerin halihazırda kesin bir mevzuatı var, altısı bunu sonuçlandırmak üzere, bir bölge henüz ulusal direktiflere uymadı. Eğitim sistemi tarafında ise devlet okulları ve üniversiteler henüz niteliklerine ilişkin bir doğrulama ve sertifikasyon sürecini benimsememiştir.

Piedmont Bölgesi'nde, daha spesifik olarak, MEÖ bölgesel sistemi, yetkinlikler, yetenekler ve bilgiye dayalı profesyonel bir profil tanımı ile konsolide, iyi yapılandırılmış ve tutarlı bir sistemdi. Tanıma kredisi sisteminde belirli projelerle gerçekleştirilen bazı uygulamalar hayata geçirilmiş ve yeni kılavuzların oluşturulduğu basamakları oluşturmuştur. Kılavuzların ve kurumsal reçetelerin sağlam bir şekilde üretildiği bir dönemden sonra (“Gayri resmi ve gayri resmi bir bağlamda edinilen yetkinliklerin tanımlanması, onaylanması ve sertifikalandırılması için kılavuz” – ilk bölüm Aralık 2013; “Yeterliliklerin tanımlanması, doğrulanması ve sertifikalandırılması için kılavuzlar” resmi olmayan ve gayri resmi bir bağlamda edinildi” – ikinci bölüm Ocak 2016'da), Eylül 2017'de, Piedmont'taki temel bir yasa, doğrulama ve sertifikasyon sürecini tasarlar ve tanımlar (Piedmont Sistemi Yeterlilik sertifikasyon süreci, kredi tanıma ve uzmanlar hakkında Temel yasa dahil olmuş).

İki kavramın artı ve eksilerini analiz etmekten kaçınmak için, örgün eğitimdeki birikimlerin değerlendirilmesi için Avrupa Birliği içinde iyi geliştirilmiş ve kabul görmüş prosedürler olduğu dikkate alınacaktır. Bu nedenle, odak, *yaygın ve gayri resmi öğrenmenin (VNFIL) Validasyonu* üzerinde olacaktır .

Bu bölümü bitirmeden önce, ilgili olarak diğer iki hususdan söz edilmelidir. Her şeyden önce, yeterlilikleri doğrulamak için herhangi bir metodoloji, bir yeterliliğin tamamen veya kısmen tanınmasına izin verecek şekilde geliştirilmelidir (European Council, 2012). Bu nedenle, doğrulama metodolojisi, meslek şartnamesinde yer alan yeterliliklerin sadece bazılarının resmi bir belge ile doğrulanacağı duruma izin vermek zorunda kalacaktır.

İkinci olarak, henüz ESCO'da veya ulusal sicillerde kayıtlı olmayan meslekler söz konusudur. Bazı ülkelerde (Avusturya gibi), ulusal sicildeki bir mesleğe karşılık gelmeyen sertifikalar almak mümkündür. Bu nedenle, ulusal mevzuatın, ulusal sicilde kayıt dışı meslekler için sertifika

verilmesine izin verip vermediğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu tür sertifikaları vereni, yeni mesleğin ulusal sicile dahil edilmesi için prosedürleri başlatmaya zorlayan yasal hükümler olması mümkündür.

2.2. Yaygın ve İnformal ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASININ AMACI

Yaygın ve informal öğrenmenin onaylanmasının amacı çok çeşitlidir:

- nüfusun işgücü piyasasına etkin entegrasyonu;
- nüfusun dezavantajlı kesimlerine istihdam ve gelir sağlanması;
- Avrupa alanında işgücü hareketliliğinin sağlanması;
- başlangıçta resmi olarak doğrulanamayan yetkinliklerin doğrulanması;
- daha yüksek EQF seviyelerinde eğitim programları için öğrenme döngülerinin kısaltılması;
- Avrupa vatandaşlarının yaşam boyu öğrenmeye dahil olmaları için teşvik edilmesi;
- öğrenme süreçleri ve sistemlerine değil, öğrenme çıktılarına odaklanmak;
- Aktif vatandaşları gerekli yeterlilik sistemindeki kalıcı değişikliklerle başa çıkma konusunda yetkilendirin.

Avrupa çok çeşitli eğitim ve öğretim kurumları ve sistemlerine sahiptir. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (EQF), eğitim ve öğretimin yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde öğrenme gereksinimlerine cevap verebilmesi gerektiğine dair güçlü bir anlaşmayı yansıtmaktadır. [Bjørnåvold, 2007]
Bilgiye dayalı ekonomi, yeni teknolojiler, teknolojik değişimlerin artan hızı ve küreselleşme, nüfusun beceri ve yeterliliklerini geliştirme ihtiyacını dayatır [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004] ve ayrıca derecelerin tutarlılığını ve gelişmiş işbirliği, ağ oluşturma ve hareketliliği artırdı. [Tuomainen, 2018].
Çeşitli ekonomik, sosyal, eğitimsel ve psikolojik düzeylerde kaynakları veya işlevleri ne olursa olsun yeterliliklerin doğrulanması ve tanınma süreçleri, bireylerin, kuruluşların ve toplumun tüm ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar.
Yaygın ve yaygın öğrenmenin geçerli kılınması, eğitim, öğretim ve öğrenim kurumları ve sistemleri arasındaki engellerin ortadan kaldırılmasına ve öğrenme çıktılarına erişimin, aktarılmasının ve biriktirilmesinin teşvik edilmesine yol açmalıdır. Ayrıca, bireylerin istihdam potansiyellerini geliştirmelerine ve işverenlerin uygun çalışanları işe almalarına olanak tanıyacaktır (Boswell ve Geddes, 2011; Fassmann ve Lane, 2009).
Bu tür çabalar, bireylerin resmi eğitim sistemi dışında üstlenilen çeşitli gönüllü faaliyetler sırasında çalışma sırasında kazanılan beceri ve yeterliliklerin onaylanmasını sağlamak ve böylece bu tür bilgi, beceri ve yeterliliklerin değerinden faydalanmak içindir.
Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin doğrulanması, vatandaşların sosyal faydalara nasıl erişebileceklerinin ve ekonomik beklentilerini nasıl iyileştirebileceklerinin yollarından biridir. Özellikle işsizlere, göçmen işçilere, mültecilere ve kısıtlı işgücü piyasası ve öğrenme fırsatlarına sahip bireylere yöneliktir.
Avrupa Birliği Konseyi, “özellikle sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı veya düşük nitelikli olanlar söz konusu olduğunda, “istihdam edilebilirlik ve hareketliliğin artırılmasını ve yaşam boyu öğrenme motivasyonunun artırılmasını” tavsiye etti [Avrupa Konseyi, 2016]. yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması, nüfusun belirli kategorilerine sunulan ikinci bir şanstır.
Dolayısıyla, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması, tüm yaş gruplarındaki bireylerin sosyal içerme ve işgücü piyasası hareketliliğini artırmaya yönelik bir araç olarak görülmekte ve kavramsallaştırılmaktadır. Aynı zamanda, informal öğrenme çıktılarının şeffaflığını ve kullanılabilirliğini arttırır. Bu, belirsiz istihdam ve çalışma koşullarının üstesinden gelmenin bir yolu olabilir. [Laudenbach ve Lis, 2019]
Bazı uzman karşılaştırmalarına göre Fransa, Romanya ve Polonya'da sistem özellikle sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı veya düşük nitelikliler için kullanılmaktadır [Silvestru ve Silvestru, 2019]. Ayrıca Romanya'da doğrulama sistemi de özellikle yetişkinlere ve resmi sisteme dönme eğiliminde olmayan kişilere yöneliktir. Doğrulama, sürekli mesleki ve eğitimsel eğitim nitelikleriyle ilgili mesleki standartlarla bağlantılıdır. Bu nedenle, düzenlemeler (birincil, üçüncül düzeye kadar),

standartlar ve yerleşik kurumsal mekanizmalar dahil olmak üzere hükümet müdahalesinin düzeyi yüksektir. [Romanya Ulusal Yeterlilikler Kurumu]

Genel olarak, yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanması ve bunların Avrupa düzeyinde tanınması, serbest dolaşımla bağlantılıdır. Serbest dolaşım, bireylerin istihdam potansiyellerini geliştirmelerine ve işverenlerin uygun çalışanları işe almasına olanak tanıyacaktır [Boswell ve Geddes, 2011; Fassmann ve Lane, 2009; Laudenbach & Lis, 2019].

Göç, emek göçünün genellikle yüksek vasıflı göçmenlerin iyi emek göçünü ve daha ziyade düşük vasıflı göçmenlerin istenmeyen göçünü tanımlayan bir düalizm tarafından çerçevelendiği düşünüldüğünde basit bir olgu değildir [Boswell ve Geddes, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].

“Yatay hareketlilik, insanların bir ülkeden diğerine hareketini ifade eder ve eşit giriş, eşit ücret ve aynı zamanda ev sahibi ülkede niteliklerinin/yeterliliklerinin tam olarak tanınması amaçlarını içerir. Dikey hareketlilik ise tam tersine, kişilerin vasıfsız olmaktan vasıflı olmaya doğru yukarı doğru hareketini ve dolayısıyla yeterliliklerinin resmi olarak onaylanmasını ifade eder. [Laudenbach ve Lis, 2019]

Diğer bir amaç ise, resmi olarak sertifikalandırılmamış veya sertifikalandırılamayan eğitim biçimleri yoluyla edinilen yeterliliklerin onaylanmasını sağlamaktır. Yetkinlik boşluklarının endişe konusu olduğu işgücü piyasası sektörlerinde, bireylerin halihazırda var olan yetkinliklerinin onaylanması, nitelikli insanları daha hızlı bir şekilde işe sokabilir [Bohlinger ve Münchhausen, 2011; Schröder, 2011.

Polonya'da, 2014'ten itibaren Yüksek Öğretim Yasasında yapılan değişiklikler, ilgili mesleki deneyimin programlar için öğrenme döngülerini kısaltabileceği durumlarda önceki öğrenmeyi tanımak için yükseköğretime erişim için yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasına ilişkin düzenlemeler getirmiştir. 7. Bu gibi durumlarda, bir önceki eğitim düzeyinden diploma talep edilmesine ek olarak, bir Lisans programına girmeden önce en az beş yıllık mesleki deneyim açısından farklı şartlar aranırken, lisans derecesi için üç yıllık mesleki deneyim talep edilmektedir. Yüksek lisans. Bu gibi durumlarda, üniversite senatosunun öğrenme çıktılarının tanınması sürecini organize etme sorumluluğu vardır.

Gayri resmi ve gayri resmi yeterliliklere yapılan vurgu, vatandaşları yaşam boyu öğrenmeye teşvik etmeye katkıda bulunur. Yaşam boyu öğrenme politikaları, tüm vatandaşların yaşam boyu öğrenmenin bir parçası olmasını sağlamalı ve belirlemelidir.

Hayat boyu öğrenme ile bağlantılı olarak, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasının, farklı öğrenme sistemleri, yaşam alanları ve aşamaları arasında bir bağ oluşturduğu görülebilir [Tuomainen, 2018]. Yaygın ve yaygın öğrenmenin tanınması ve onaylanması süreçleri, yaşam boyu öğrenmeyi desteklemeyi, örtüşen eğitim veya öğretimi azaltmayı, bölgesel, ulusal ve uluslararası hareketliliği artırmayı ve çalışma ve çalışmaya daha esnek yaklaşımları hedeflemektedir [Pokorny & Whittaker, 2014; Werquin, 2010].

Yaşam boyu öğrenme stratejisi, kişinin burada/tüm yaşamı boyunca ve yaşamın her bağlamında öğrendiği fikrini güçlendirir. Bu çok boyutluluğu hesaba katmak için eğitim politikaları, yaşam boyunca kazanılan yetkinliklerin onaylanmasını ve tanınmasını destekleyebilecek stratejiler, programlar ve yeterlilik çerçevelerini ele almaya ve geliştirmeye başladı [Bohlinger ve Münchhausen, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].

Yaşam boyu ve yaşam boyu öğrenmede, 'onaylama', bireyin yaşamının herhangi bir yerinde ve herhangi bir zamanda gerçekleşen öğrenmenin görünürlüğünü sağlamak ve uygun değerini belirtmek için çok önemli bir unsurdur. [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004]

Yaygın ve informal öğrenmenin onaylanması alanında devam eden gelişmeler şu şekilde karakterize edilebilir: Yaygın ve informal öğrenmenin onaylanması, yaşam boyu öğrenme stratejilerinin merkezinde yer alır. Ulusal düzeyde olduğu kadar Avrupa düzeyinde de formüle edilen bu stratejiler, öğrenmenin bir dizi farklı kurumsal - örgün, yaygın ve gayri resmi - gerçekleştiğini ve uzmanlaşmış kurumlardaki eğitim ve öğretimi, eğitim ve öğretim ile uzlaştırma ihtiyacı olduğunu kabul eder. Pratik çalışma ve yaşam durumlarından deneyime dayalı öğrenme. [Bjørnåvold, 2007]

Yaygın öğrenme, mesleki ve yetişkin eğitimi bağlamında büyük önem kazanmıştır: örgün öğrenme kadar önemli olduğu belirtilmektedir [Severing, 2015; Laudenbach & Lis, 2019]. Doğrulama alanındaki yaygın bir ifade, sonuçların (veya sonuçların), bu sonuçlara (veya sonuçlara) yol açan süreçler ve sistemler kadar önemli olduğudur. [Bjørnåvold, 2007]

Amaç, öğrenmenin orijinal olarak gerçekleştiği bağlamdan bağımsız olarak, bir bireyin sahip olduğu tüm beceri, bilgi ve deneyim yelpazesini görünür kılmaktır. Bilgi ve becerilerin transferi, yaşam boyu öğrenme politikalarının gündemlerinin önemli bir yönüdür. [Staboulis ve Sytziouki, 2021]
Yaygın ve yaygın öğrenmenin geçerli kılınması, aktif vatandaşlara gerekli yeterlilik sistemindeki kalıcı değişikliklerle başa çıkma yetkisi verir. Yaşam süresi ve kariyer geçişi boyunca yetkinliklerdeki değişim, günümüzün eğitim ve istihdam politika söyleminde temel kavramlar haline geldi. Çalışanların çoğunluğu iş yaşamları boyunca birkaç kez iş ve kariyer değiştirdiği için ömür boyu istihdam bir istisna haline gelir. [Staboulis ve Sytziouki, 2021]
Yaygın ve informal öğrenmenin validasyonu yapılmaz veya yetersiz yapılırsa aşağıdaki gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Nitelikli işgücü yetersiz kullanılmaktadır. Aday, kayıt şartlarına uyduğu için, ancak gayri resmi bir şekilde ahlaki olarak hak sahibi olsa bile, belirli eğitim programlarına erişim reddedilir.
Hareketlilik ve esneklik perspektiflerine ek olarak, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması, bireysel becerileri ve bilgiyi doğrulayan ve öz farkındalığı ve öz saygıyı geliştiren temel öğrenen ve öğrenme merkezli bir yaklaşım olarak görülmelidir (UNESCO, 2012).

2.3. Yaygın ve Gayri Resmi ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASINA İLİŞKİN ÖZEL UNSURLAR

Fransız Kanununa göre, yaygın ve yaygın öğrenmenin geçerliliği, başvurusunun konusu ile ilgili profesyonel, maaşlı, maaşsız veya gönüllü bir faaliyette en az bir yıl çalışmış olan herkes için önceki deneyimlerle ilgilidir. Bu, Fransız Devleti adına verilen bir diploma veya unvan veya mesleki yeterlilik sertifikası almak için gerekli yeterliliklerin tamamını veya bir kısmını haklı çıkarmak için önceki deneyiminin onaylanmasını talep edebilir. [Silvestru ve Silvestru, 2019].
Çokluğu ve çeşitliliği içinde yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi tanımak ve doğrulamak zor olabilir. Çok çeşitli uzmanlık kaynakları dikkate alınmalıdır. Öğrenme çıktıları, nesnel, şeffaf ve mümkün olduğunca niceliksel bir değerlendirmeye izin verecek şekilde formüle edilmelidir. Yetkin değerlendiriciler mevcut olmalıdır. Değerlendirme süreci çok uzun sürmemelidir. Güncel bir meslek standardı mevcut olmalıdır. Öğrenci beklentileri, yetenek, yeterlilik veya performansın belirlenmiş öğrenme sonuçlarına göre değerlendirildiği yaygın ve gayri resmi öğrenmenin değerlendirilmesinde başka bir sorun olabilir. Bu değerlendirme şekli adaylar tarafından kısıtlayıcı olarak algılanabilir [Garrett, Portwood & Costley, 2004; Pokorny, 2011]. Onaylama sürecine sosyal ortakların ve yetkili organların düşük katılımı ve dolayısıyla işverenler ve yüksek öğretim kurumları tarafından düşük kabul edilebilirlik.
Yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasına ilişkin Avrupa ilkeleri aşağıdaki gibidir [Bjørnåvold, 2007]:

- Doğrulama gönüllü olmalıdır
- Kişilerin mahremiyetine saygı gösterilmelidir (Sonuçlar gizlidir.)
- Eşit erişim ve adil muamele garanti edilmelidir.
- Tüm paydaşlar dahil edilmelidir.
- Paydaşlar doğrulama için sistemler oluşturmalıdır.
- Validasyon sistemleri yasalara göre geliştirilmelidir.
- Doğrulama sistemleri, bireylere rehberlik ve danışmanlık için bir mekanizma içermelidir.
- Doğrulama sistemleri şeffaf olmalıdır.
- Doğrulama sistemleri, paydaşların meşru çıkarlarına saygı göstermeli ve dengeli katılım sağlamalıdır.
- Validasyon sistemleri kalite güvencesi ile desteklenmelidir.
- Validasyon için süreç, prosedürler ve kriterler adil, şeffaf olmalı ve kalite güvencesi ile desteklenmelidir.
- Doğrulama süreci tarafsız olmalı ve çıkar çatışmalarından kaçınmalıdır.
- Değerlendirmeleri yapanların mesleki yeterlilikleri güvence altına alınmalıdır.

Yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasının uygulanmasına ilişkin ilkeler [Cedefop, 2015]:

1. Doğrulama düzenlemeleri Ulusal Yeterlilikler çerçevesi ile bağlantılıdır ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumludur.
2. Doğrulamanın yararları ve olanakları ile ilgili prosedürler hakkında bilgi vardır.
3. İşsizler ve işsizlik riski altında olanlar da dahil olmak üzere dezavantajlı grupların, doğrulama düzenlemelerinden yararlanmaları muhtemeldir, çünkü doğrulama, yaşam boyu öğrenmeye katılımlarını artırabilir ve işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştırabilir.
4. Ulusal hukuk ve ulusal özellikler uyarınca, işsizler ve işsiz kalma riski altında olanlar, makul bir süre içinde bilgi, beceri ve yeteneklerini belirlemek için "beceri kontrolüne" tabi tutulabilirler.
5. Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin doğrulanması, erişilebilir uygun rehberlik ve tavsiyelerle desteklenir.
6. Mevcut çerçeveye uygun olarak, güvenilir, geçerli ve sertifikalandırılabilir metodolojileri ve değerlendirme araçlarını destekleyen şeffaf kalite güvence önlemleri uygulanmaktadır.
7. Geçerli kılma sürecinde yer alan personelin mesleki becerilerinin ilgili tüm alanlarda geliştirilmesi öngörülmektedir.
8. Doğrulanmış öğrenme deneyimleri yoluyla elde edilen mesleki nitelikler veya uygun olduğunda kısmen kazanılan mesleki nitelikler, örgün eğitim programları aracılığıyla elde edilenlerle aynı veya eşdeğer olan kabul edilmiş standartları karşılar.
9. Öğrenme çıktılarının kaydedilmesini kolaylaştırmak için Europass çerçevesi ve Youthpass gibi Birlik Şeffaflık araçlarının kullanımını teşvik eder.
10. AKTS ve ECVET gibi örgün eğitim ve öğretim sisteminde uygulanan doğrulama düzenlemeleri ile kredi planları arasında sinerji vardır [Cedefop, 2015].2

Bir vaka çalışmasına dayanarak, Staboulis & Sytziouki [2021], yaygın ve gayri resmi öğrenmenin yapılandırmacı bir temelde onaylanması fikrini desteklemektedir.

2.4. YAYGIN VE GAYRİ RESMİ ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASININ ULUSAL MESLEKİ KAYITLARLA İLİŞKİSİ

Fransız “Deneyim Kazanımlarının Doğrulanması” (VAE), adayın asgari uygunluk şartlarını yerine getirmesi koşuluyla, mesleki mesleklerin ulusal repertuarında listelenen herhangi bir meslek için kullanılabilir. Ulusal sicil, aşağıdaki yeterlilik türlerini kapsar: ilk Mesleki Eğitim ve Öğretim, ortaöğretim sonrası Mesleki Eğitim ve Öğretim ve ticaret ve yüksek öğretim odaları tarafından verilen sektörel profesyonel sertifikalar. [Silvestru, & Silvestru, 2019]

Polonya'da doğrulama, genel olarak mesleki öğrenme ve eğitime odaklanan ulusal nitelikler çerçevesi ile yakından bağlantılıdır. Polonya kanunu ayrıca, doğrulama ve belgelendirmeyi gerçekleştiren kuruluşlar için gereklilikleri, belgelendirme yetkisinin alınmasına ilişkin kuralları ve kalite güvencesi ilkelerini belirler. [Silvestru, & Silvestru, 2019]

2.5. Yaygın ve İnformal ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASI METODOLOJİSİ

Werquin'e [2010] göre, bir bireyin ilgili yaygın ve gayri resmi öğrenmesini tanımayı amaçlayan herhangi bir süreçte tipik olarak beş adım vardır: tanımlama, değerlendirme, doğrulama, sertifikalandırma ve sosyal tanınma. Bu adımların, farklı değerlendirme yöntemleri kullanılsa bile, Avrupa Yüksek Öğretimindeki çoğu tanıma sürecini içerdiği görülebilir. Yaygın ve informal öğrenmenin onaylanması durumunda, mevcut metodolojiler sosyal tanıma adımını vurgulamamaktadır.
Yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulanması aşağıdaki aşamalardan oluşur [Avrupa Birliği Konseyi, 2016]:
1. Tanımlama – bir bireyin belirli deneyimlerinden oluşan bir diyalog yoluyla;
2. Belgeleme – bireyin deneyimlerini görünür kılmak için;
3. Bu deneyimlerin Resmi Değerlendirmesi;
4. Kısmi veya tam kalifikasyona yol açabilecek değerlendirme sonuçlarının belgelendirilmesi"

Tanımlama , adayın farkında olsun ya da olmasın sahip olduğu beceri ve yetkinliklerin ön plana çıkarılmasını amaçlar. Ayrıca aday yetkinlik sistemini bilmek için gerekli eğitime sahip değildir. Bu nedenle, adayın kimlik belirleme aşamasında profesyonel bir danışmandan yardım alması şiddetle tavsiye edilir. Bu tavsiye, Fransa veya Romanya gibi birçok ülkede zaten geçerlidir. Romanya'da, Tespit ve belgeleme aşamasında, herhangi bir kayıtlı iş arayan için Ulusal İstihdam Ajansı ve ilçe düzeyindeki yapıları tarafından halkı bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri sağlanmaktadır. Bu tür hizmetler kayıtlı iş arayanlar için tasarlanmıştır. Özel sektör değerlendirme merkezlerinin kullanılması durumunda, bu merkezlerde danışmanlık hizmetleri de verilebilir. [Silvestru, & Silvestru, 2019]
Dokümantasyon aşamasında adayın yeterlilikleri gösteren bir dosya hazırlaması gerekmektedir. Ek olarak, çalışanları (ve bazı iş arayanları) yeterlilikleri, yetenekleri ve motivasyonu analiz etme ve belgeleme konusunda desteklemek için kullanılan bir yeterlilik denetiminden faydalanılabilir. Değerlendirme aşamasında adaylar bir jüri veya komisyonla görüşür. Öz değerlendirme ve yansıtma süreci esastır ve doğrulamaya eşlik etmelidir.
Bu **deneyimlerin resmi değerlendirmesi** bir komisyon/jüri tarafından yapılır. Genelde uygulanmasa da komisyonun adayla görüşmesi tavsiye edilir. Bu, tüm yönleri netleştirir ve aday belirli yönleri dosyadan anlaşıldığından daha iyi açıklayabilir. Aday ayrıca dosyasını iyileştirme konusunda daha iyi bir anlayışa sahiptir. Son olarak, değerlendirme süreci şeffaf olmalıdır.
Aday komisyon/jüri ile tartıştığında, kullanılan değerlendirme yöntemleri sağlayıcıya ve ilgili yeterliliğin türüne göre değişebilir (her ödüllendirme makamının hangi tekniklerin kullanılacağına karar verme hakkı vardır. Kullanılan diğer teknikler, gerçek veya simüle edilmiş çalışmaları gözlemlemektir. Örneğin, istihdamdan sorumlu bakanlıkta kullanılan prosedürün bir parçası olarak değerlendirme, adayın sunduğu dosyayı da değerlendiren bir jüri önünde çalışma ortamının simülasyonunu içerir.
Belgelendirmeye gelince, komisyonun/jürinin toplam geçerliliğe ilişkin kararı, belge sahibine örgün eğitim ve öğretim yoluyla elde edilenle aynı değerde belgelendirme sağlar. Kısmi doğrulama veya doğrulamanın reddedilmesi durumunda aday, mesleki gelişim danışmanından ek destek alabilir.
Belgelendirme aşamasında aday, bir meslek standardının kısmi veya tam yeterlilikleri için bir yeterlilik belgesi alabilir. Genellikle, sertifikanın ulusal tanınırlığı vardır. Aday tüm yeterlilikleri sergilediyse, sertifika örgün eğitim yoluyla alınan benzer bir sertifikaya eşdeğerdir.
Adayların yaygın ve yaygın öğrenimlerinin değerlendirilmesi aşağıdaki gibi teknikler kullanılarak yapılır:

- portföyler;
- bildirimsel;
- röportajlar;
- muayeneler;

- proje bazlı değerlendirme;
- öğrenme günlükleri;
- ödevler;
- gözlemler;
- simülasyonlar;
- işten çıkarılan kanıtlar;
- + **yukarıdakilerin kombinasyonları.**

Adayların değerlendirilecek tekniği seçmelerine izin veren değerlendirme kurumları vardır ve Finlandiya'da olduğu gibi iki seçenek sunulur [Haapoja & Heikkilä, 2009]. Ama seçeneklere sahip olmak mümkün mü? Maliyet önemli ölçüde daha yüksek olacaktır. Ve bazı adaylar, diğer tekniği seçenlerin tercih edildiğini düşünebilir.

Portfolyolar en sık kullanılan tekniklerdir ve kullanımlarının birçok avantajı vardır. Zamanla oluşur ve geliştirilir. Adayın eksiksiz ve çeşitli bir görüntüsünü sunar. Danışmanlar yardımıyla yapılabilir. Portfolyoyu geliştirerek aday güven kazanır ve değerlendirme komisyonu önünde kendini daha iyi sunar.

Ancak portföy kullanımına ilişkin bazı dezavantajlar da gözlenmiştir. Adaylar tarafından yapılan portföylerle ilgili kendi bildirdikleri tahminler, öğrenmenin gömülü ve zımni doğası nedeniyle gerçek gayri resmi öğrenme miktarının hafife alındığını gösterdi [Livingstone, 2006]. Portfolyolar ve/veya sözlü mülakatlarla ilgili olarak sınavlara kıyasla bir başka endişe kaynağı, adayların öğrenmelerinin değerlendirilmesinin güvenilirliği olabilir. Stenlund [2010], sonuçların puanlanmasında ve yorumlanmasında yanlı olma potansiyelleri nedeniyle, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin doğrulanması için portföylerin kullanımını sorgulamıştır. Bazı adaylar, portföy sürecini çok zorlu, birkaç ay süren ve sürekli düşünmeyi gerektiren bulmuştur. Ve bazı adayların nüfusun dezavantajlı kesimlerine ait olduğu da unutulmamalıdır.

Bildirim tekniğinde**, adaylar**, yapabileceklerinin, başvuracakları örgün eğitim veya öğretim programlarında öğretilen müfredatın belirli bölümlerine karşılık geldiğini (sözlü ve yazılı olarak) beyan ve gerekçelendirirler. Bir komisyon nihai kararı verir. [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004]

Görüşme, bir değerlendirici veya tüm değerlendirme komisyonu tarafından yapılabilir**.** Mülakat, adayın dosyasında sunulan kanıtlara odaklanan bir tartışma olarak gerçekleştirilebilir veya mesleki yeterliliklerin doğrudan değerlendirilmesini amaçlayan soruları içerebilir.

Sınav tekniğinde adaylar bir yeterlilik alanı **ile** ilgili soruları (sözlü veya yazılı) cevaplarlar. Belirli bir alana odaklanabilir veya doğada disiplinler arası olabilirler. Sorular açık veya kapalı olabilir (deneme, çoktan seçmeli). Ayrıca vaka çalışmaları kullanılabilir, çünkü adayın durum ve nasıl hareket edeceği hakkındaki fikrini bilmek çok önemlidir. Vaka çalışmaları yazılı veya sözlü katkılar şeklinde olabilir. Maliyet etkinlikleri, adillikleri ve uygulanabilirlikleri açısından bir inceleme yapılması önerilir.

Hamer [2013], sınavlar gibi resmi yollarla yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi tanımanın, gerekli bilginin değerlendirilmesini ciddi şekilde sınırlayabileceğini ve öğrencinin kendi deneyim yorumlarının çoğunu dışarıda bırakabileceğini savundu.

Proje bazlı değerlendirme, adayların daha somut katılımlarını sağlayan testlere bir alternatiftir. Uygulamalı bir proje, yalnızca az ya da çok teorik soruları yanıtlamak yerine, adaylardan, yaygın ve gayri resmi öğrenmeden bildiklerini bir alanın derinlemesine araştırılmasına uygulamalarını ister. Ancak proje bazlı değerlendirme, komisyonun değerlendirmede esnek olmasını ve böyle bir teknikte deneyimli olmasını gerektirir.

Bir **öğrenme günlüğü**, zaman içinde oluşturulan ve adayın deneyiminin bir sonucu olan notlar, yansımalar, düşünceler ve diğer ilgili materyallerden oluşan bir koleksiyondur. Amacı, adayın öğrenme deneyimlerini yazma/düşünme süreci yoluyla yeterliliklerini kanıtlamaktır.

Bir **ödev**, konunun seçilmesiyle başlar. Konu komisyon tarafından verilebilir veya aday tarafından önerilebilir ve komisyon tarafından onaylanabilir. Ödev, metin hazırlanırken aranan niteliklerin bazı temel yeterliliklerinin kullanıldığını göstermelidir.

Gözlem, değerlendiricinin belirli kurallara ve katı tekniklere uymasını gerektirir -**.** Değerlendirici adayı yerinde gözlemler ve bir standartta tanımlanan yeterliliğe sahip olup olmadığına karar verir. Gözlem, insanların hayal edebileceğinden daha zorlu bir egzersizdir. Değerlendiricinin ilgili ve güvenilir gözlemleri uygun şekilde toplaması için metodoloji ve eğitim gereklidir. Yeterliliklerin doğrudan

gözlemlenmesi, pratik bir çalışma durumunu değerlendirmek için kullanılır. Bu nedenle, faaliyetlerin gözlemlenmesi gerçek çalışma ortamlarında gerçekleşmelidir. [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004]
Uçak pilotları kısmen bu şekilde eğitildiğinden **simülasyon tekniklerinin** örnekleri iyi bilinmektedir. Aday, gerçek işin (veya diğer) durumunun tüm özelliklerini sunan ve daha sonra yeterliliklerini gösterebilen bir bağlama yerleştirilir. Simülasyon, uygun şekilde hazırlanmak için çok sayıda çalışma ve görev analizi gerektirir. En büyük zorluk, bir simülasyonun gerçekten geçerli ve güvenilir olabilmesi için gereken görev analizleri ve çalışmalarıdır. [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004]
Çalışma tekniğinden elde edilen kanıtlarda aday, gerçek çalışma durumundaki (veya sosyal, ailevi veya kültürel ortamda) beceri ve yeterliliklerin kanıtlarını toplar. Toplama, mesleki ve değerlendirme standartlarındaki açıklamalara göre yapılmalıdır [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004].
Standartlar, değerlendirme prosedüründe merkezi bir yer tutar. Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin özetleyici doğrulaması da açıkça tanımlanmış ve üzerinde anlaşmaya varılmış bir referans noktası olan meslek standardı olmadan düşünülemez. Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin geçerliliğinin güvenilirliği ve etkisi, büyük ölçüde bu standarda ve nasıl tanımlandığına ve yorumlandığına bağlıdır. Çok dar bir standart, standartlaştırılmamış olanla çatışabilir, ancak çoğu durumda okulların dışında gerçekleşen oldukça alakalı öğrenme. [Bjørnåvold, 2007]
Standartlar, kodlanmış bir şekilde, yeterliliklerin kullanıcıları (bireysel vatandaşlar, işverenler) ve sağlayıcılar (eğitim ve öğretim kuruluşları, sertifika veren kurumlar) tarafından izlenen temel hedefleri ifade eder. Nitelikler – ve yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanması – iki ana standart kategorisiyle ilgilidir: mesleki ve eğitim-öğretim standartları. Bu iki kategori, sırasıyla istihdam ve öğretme/öğrenme özellikleri olarak da tanımlanabilir ve farklı öncelikler, motivasyonlar ve amaçları yansıtan farklı mantıklara göre çalışır.
Meslek standartları, insanların gerçekleştirdiği ana işlerin sınıflandırmaları ve tanımlarıdır. İstihdam mantığını takip eden bu standartlar, insanların ne yapması gerektiğine, nasıl yapacaklarına ve ne kadar iyi yaptıklarına odaklanacaktır. Mesleki standartlar bu nedenle yeterlilikler olarak yazılmalı ve sonuçlar açısından formüle edilmelidir. Mesleki standartların, becerilerin, özellikle de resmi olmayan ve gayri resmi olarak kazanılanların doğrulanmasında gerçekten yararlı olması için öğrenme çıktılarına odaklanması gerekir.
Eğitim-öğretim standartları, eğitim ve öğretim mantığını takip ederek, insanların neyi öğrenmesi gerektiğine, nasıl öğreneceğine ve öğrenmenin niteliğinin ve içeriğinin nasıl değerlendirileceğine odaklanacaktır. Ana ilgi böylece girdi (konu, ders programı, öğretim yöntemleri, süreç ve değerlendirme) açısından formüle edilir. Eğitim standartları normalde öğretim özellikleri ve yeterlilik özellikleri olarak yazılır.
Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasında kilit bir konu, sürecin süresidir. Adayın kanıtları toplamasına ve dosyasını uygun şekilde hazırlamasına izin verecek kadar sürmeli, ancak adayı süreci başlatmaktan caydırmayacak kadar uzun sürmemelidir. Bazı ülkelerde, projenin tanımlanmasından (tanımlanmasından) komisyon öncesi doğrulama testlerine kadar tüm süreç sekiz ila on iki ay arasında sürer.
Bir diğer önemli konu, adayın üçüncü bir taraftan aldığı yardımdır. Bazı ülkelerde (Romanya gibi), doğrulama prosedürü, değerlendiren kurumun bir danışman sağlama yükümlülüğünü içerir. Ayrıca, bir çalışan durumunda, bir vatandaş işverenden yardım isteyebilir. Ancak, doğrulama prosedürüne başladığının işverene bildirilmesine gerek yoktur.
Yaygın ve gayri resmi öğrenme değerlendirme yöntemleri için Butterworth [1992], kredi değişim modelini ve gelişim modelini tanımladı. İlki, başvuru sahibi tarafından yeterliliğine dair sağlanan kanıtlara atıfta bulunur ve gerekli yeterlilikler adayın öğrenme çıktılarını karşılıyorsa kredi verilir. Osman [2004], tipik olarak performans testleri veya sınavları içeren bu kredi değişim modelini adayların eşdeğer krediler elde etmeleri için basit bir yol olarak görmüştür. Bununla birlikte, bu tür bir süreçteki adaylar 'daha önce bilmedikleri hiçbir şeyi öğrenmediklerinden' [Butterworth, 1992] kredi değişim modeli de yansıma eksikliği nedeniyle eleştirilmiştir. Ne olursa olsun, bu geliştirme modelinin uygulanması zordur. Bazı ülkelerde, mesleki standartların formatı, eksik beceri ve bilgileri tamamlamak için bir eğitim programı içerir.
Almanya'da mesleki eğitimde aday, örgün eğitim programını tamamlamamış ancak ilgili meslek eğitiminde kıdeminin 1,5 katından fazla ise sertifika/diploma almak için örgün sınava girebilir. Almanya'da, özellikle yabancı işçiler için bir seçenek şudur: Tanıma süreci, her şeyden önce, eğitim

sertifikaları, yeterlilik sertifikaları ve ilgili alana özgü iş deneyiminin kanıtı gibi ilgili kanıtların değerlendirilmesine dayanır. Pratik testler, çalışma kanıtı ve görüşmelere dayalı olarak tamamlayıcı yeterlilik değerlendirmesi de yapılabilir [Laudenbach & Lis, 2019].

2.6. Yaygın ve İnformal ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASINDA DİJİTAL DEĞERLENDİRME ŞEKİLLERİ

Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasında dijital değerlendirme biçimleri, aralarında en önemlilerinin aşağıdakiler olduğu çeşitli faydalar sağladıkları için tanıtıldı:

- kullanıcılar için dijital araçların destekleyici karakteri;
- kolay ve her zaman erişim;
- idari süreçlerin zaman etkinliği açısından kolaylaştırılması;
- maliyet etkinliği (çok sayıda test verildiğinde);
- tam veya kısmen otomatik değerlendirme.

Luomi-Messerer'in [2019] raporunda belirttiği gibi, yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasında dijital değerlendirme biçimlerinin kullanımından yalnızca adaylar değil, aynı zamanda iş danışmanları ve işverenler de yararlanabilir.

Birey için bulunabilecek dijital değerlendirmenin amaçları arasında, özellikle, istihdam dışında veya geçiş sürecinde olan kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek (kişinin profesyonel olarak kendini geliştirmesi ve kariyer planlaması veya iş başvuruları dahil) ve istekli olanların eğitimde ilerlemesini desteklemek yer alır. Eğitim ve öğretime (yeniden) entegre olmak (sertifikasyon veya bir yeterliliğin bölümleri için kredi almak dahil) [Luomi-Messerer, 2019]

Doğrulama için kullanılan iki tür dijital değerlendirme vardır:

- öz değerlendirme (otomatik veya denetimli);
- akran değerlendirme.

Dijital değerlendirme biçimlerine farklı türde öğrenme çıktıları dahil edilir, örneğin mesleğe özel bilgi, yetenekler ve yeterlilikler, çapraz olanlar (yaratıcılık, girişimcilik, öğrenmeyi öğrenme dahil), yaşam boyu öğrenme için temel yeterlilikler vb.

Doğrulama süreçlerinde (kendi kendine) değerlendirme için dijital araçların kullanılmasının beklenen katma değeri, bir yandan çok sayıda bireyin bu araçları farklı yerlerde kullanabilmesi gerçeğinde yatmaktadır. Sonuçlar genellikle daha sonra kullanılmak üzere saklanabilir veya yazdırılabilir (örneğin, bir iş başvurusuna ek olarak). Konsept ve bakım maliyetlerinin dikkate alınması gerekmesine rağmen, kullanımları yüz yüze seanslardan daha az maliyetlidir [Luomi-Messerer, 2019].

Dijital enstrümanlar kullanılabilir [Luomi-Messerer, 2019]:

- yeterliliklerin belirlenmesi için (dijital değerlendirme araçları bunu destekleyebilir çünkü bazı insanlar daha önce düşünmedikleri yeni becerilerle karşılaşabilirler);
- yetkinliklerin belgelenmesi için (belirlenmiş yetkinliklerin kaydının desteklenmesi);
- doğrulamada ortaya çıkan bir değerlendirme biçimi olarak (öz değerlendirme dahil);
- sertifikasyon için nesnel bir temel olarak.

Ancak Luomi-Messerer [2019], dijital değerlendirmenin çoğu durumda henüz sertifikasyon süreçlerinde önemli bir rol oynamadığını keşfetti. Bu araçların çoğu, yeterliliklerin tanımlanmasını ve belgelenmesini desteklemeye odaklanır. Farklı dijital araçlar, en azından bu iki doğrulama aşamasını içerir, örneğin: “Yetkinlik Portföyüm” (DK).

Bazı durumlarda, tanımlama ve belgelemeyi destekleyen dijital araçlar, insanların yetkinliklerini yakalamalarına ve net belgeler geliştirmelerine yardımcı olmaya odaklanır. Her şeyden önce, sistematik kayıt, boşlukları belirlemek veya gerekirse daha ileri eğitim önerileri önermek için mevcut yetkinlik durumuna ilişkin bir yönlendirme oluşturur. Bu nedenle bu yaklaşımlar, yeterliliklerin tanımlanmasına ve belgelenmesine odaklanır ve doğrulama sürecindeki sonraki aşamalar için temel oluşturabilir. [Luomi-Messerer, 2019].

Bir örnek Acredita sistemidir (İspanya). Acredita, adayların yetkinliklerini belirlemelerine yardımcı olmak için BİT tabanlı bir değerlendirme tekniğidir. Başvuranlar, yapabileceklerine inandıkları faaliyetler listesinden seçim yapmaya (her faaliyet için bir öz değerlendirme testi vardır) ve tamamladıkları eğitimi belirtmeye davet edilir (IVET, mesleki sertifikalar veya kamu istihdam servisi tarafından geliştirilen eğitim için) . Form doldurulduktan sonra, platform aşağıdaki unsurları içeren bir rapor sunar: akredite edilmesi gerekmeyen yeterlilik birimleri, akredite edilebilecek yeterlilik birimleri, adayın çeşitli IVET diplomaları veya mesleki sertifikalar elde etmek için geçmesi gereken tamamlayıcı eğitim [Ülke raporu].
Tanımlama, belgeleme ve değerlendirmeyi destekleyen dijital araçlar, dijital olmayan araçlardan daha karmaşıktır. Beceri pasaportları veya portföyler gibi araçlar, bireylerin yetkinliklerini farklı amaçlarla belgelemek üzere tasarlanmıştır. Dijital araçlar her zaman sertifikasyona götüren yetkinliklerin değerlendirilmesine odaklanmasa da, Finlandiya örneği 'Osaan' gibi dijital değerlendirme bu açıdan ilk adım olarak hizmet edebilir.
Fin e-aracı, yani Osaan, yeterliliklerin tanımlanmasını ve belgelenmesini birleştirir. Adaylar, belirli bir mesleki yeterlilikle ilgili yeterlilik geliştirmelerinde kaydedilen ilerlemeyi yansıtmak için aracı kullanabilirler. E-araç, tüm 'Yetkinlik Bazlı Nitelikler' ve ilgili değerlendirme kriterlerini içerir. Adaylar, mesleki beceri gereksinimlerine hakim olduklarını göstermek için yeterlilik testlerine girmek için gerekli yeterliliklere sahip olup olmadıklarını doğrulamak için bir öz değerlendirme yapabilirler. [Luomi-Messerer, 2019]
Dijital araçların özel bir durumu, blok zinciri teknolojisinin kullanılmasıdır. Bu teknoloji bile sanal para birimini desteklemesiyle ünlüdür ve rozetler veya krediler gibi diğer hizmetlere yardımcı olabilir. Teknik olarak, merkezi kontrol olmaksızın birçok bilgisayar ve sunucu arasında dağıtılan bir veritabanıdır. Her şey dağıtılır, herkese açık, senkronize ve şifrelidir. Her 'blok' şeffaftır ancak kurcalamaya karşı korumalıdır. Bir 'blok', işlemleri kaydetmek için bir zaman damgasına sahiptir ve hepsinin silinmez kanıtını sağlar. Blockchain, bilgilerin bir topluluk tarafından kaydedilmesi ve paylaşılması için bir yol sunan dağıtılmış bir defterdir. Bu toplulukta, her üye bilgilerin kendi kopyasını tutar ve tüm üyeler, güncellemeleri toplu olarak doğrulamalıdır. Bilgi, işlemleri, sözleşmeleri, varlıkları, kimlikleri veya dijital biçimde tanımlanabilecek hemen hemen her şeyi temsil edebilir [Luomi-Messerer, 2019].

2.7. Yaygın ve İnformal ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASINDA KALİTE GÜVENCESİ

Örgün eğitim ve öğretim öğreniminin yapılandırıldığı ve kalitesinin güvence altına alındığı konusunda önyargılı bir görüş vardır. Örgün eğitim kurumlarının dışındaki öğrenme yapılandırılmamış, gelişigüzel ve kalite güvencesine tabi değildir. Sonuç olarak, bu yeterliliklerin değerlendirilmesi de kalite güvencesinin kapsamı dışındadır. Görüş, özellikle doğrulama sürecinin nasıl organize edildiği ile mücadele edilmelidir.
Kalite güvencesi hem kurumsal sistemi (özellikle prosedürleri) hem de değerlendiricileri hedef almalıdır. Prosedürlerin uygulanması aynı metodolojiye göre yapılmalı ve aynı koşullar için objektif ve tekrarlanabilir sonuçlara yol açmalıdır. Sistemin kalitesini ve geçerliliğini sağlamak için değerlendirme özgün, geçerli, şeffaf ve güvenilir olmalıdır. Değerlendiriciler, yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylandığı mesleki alanda ve eğitimde, özellikle yaygın ve yaygın öğrenme ortamında yetkin olmalıdır.
Romanya'da, onaylamaya dahil olan personel için asgari sertifikasyon kriterlerine ilişkin yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması için bir kalite güvence sistemi kuran son üçüncül mevzuat çıkarılmıştır (örneğin, mesleki yeterliliklerin değerlendiricileri, değerlendiricilerin değerlendiricileri, dış değerlendiriciler).) [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.8. Yaygın ve Yaygın ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASINDAN SORUMLU KURULUŞLAR

Fransa gibi ülkelerde, merkezi hükümet, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanması sorumluluğunu işverenler, sendikalar, eğitim kurumları ve istihdam hizmetleri ile paylaşır. Birçok aktörün varlığından dolayı bir koordinasyon faaliyetine ihtiyaç duyulmaktadır. Eylemlerin koordinasyonu temel olarak bir bakanlık sorumluluğudur (çoğunlukla Eğitim ve İstihdam bakanlıklarını, daha düşük düzeyde Ekonomi-sanayi ve diğerlerini içerir) [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004].
Romanya gibi diğer ülkelerde, ilgili aktörlerin tipolojisi biraz farklıdır: kamu sektörü, özel sektör ve üçüncü sektör. Çeşitli adımlarında doğrulamaya olan ilgi, bir tür aktörden diğerine değişir. Böylece yasal çerçeve kamu sektöründeki tüm adımları kapsamaktadır. Üçüncü sektör, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasının faydalarına ilişkin farkındalığın artırılması nedeniyle daha çok tanımlama ve belgelemeye odaklanmıştır. Özel sektör, ilerlemeyi ölçmek için değerlendirmeye daha fazla odaklanmıştır. Kamu sektöründe yasal çerçeve tüm aşamaları kapsarken, özel sektörde insan kaynakları departmanları işe alım aşamasında değerlendirmeye daha fazla odaklanır ve ilerlemeyi ölçmek için değerlendirmeyi kullanır.
Romanya'da, özel aktörler (şirketler), doğrulama için belirlenen çerçevede değerlendirme merkezleri olarak belirlenmiş bir devlet kuruluşundan yetki alırlar. Faiz piyasa ile yakından ilgilidir. Her merkez belirli bir meslek için yetki alır; Piyasa talep etmezse insanlar bu tür hizmetleri kullanmakla ilgilenmezler. Bu nedenle, politikanın piyasaya yönelik yönelimi nispeten yüksektir.
Genellikle örgün eğitim ve öğretimde yer alan sosyal ortaklar, yaygın ve örgün olmayan öğrenmenin onaylanmasında da yer alır. Ayrıca, yaygın ve gayri resmi öğrenme ile diğer aktörler güçlü bir varlık gösterirler. Yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasına ilişkin politikaların pratik uygulaması, sosyal ortakların yanı sıra kamu kuruluşlarıyla ilgili kurum ve kuruluşları da içerir: ilgili aktörler yelpazesi, geleneksel üçlü yaklaşımdan daha geniştir. İlgili paydaşlar çok sayıda ve çeşitlidir: bakanlıklar ve kurumlardan eğitim ve öğretim sağlayıcılarına ve ayrıca STK'lara kadar. [Colardyn ve Bjørnåvold, 2004].

2.9. Yaygın ve İnformal ÖĞRENİMİN DOĞRULANMASINA İLİŞKİN ADAYLAR

Genellikle, doğrulamayı düşünen insanlar, yaşamlarında önemli dönüm noktalarında ortaya çıkan ve öğrenme bölümlerine odaklanan kişilerdir. Öğrenme bölümleri, yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanmasından önce veya sonra, ancak çoğu zaman önce gerçekleşebilir.
“Bir dönüm noktası, bir kişinin kendi yaşam rollerini anlama konusunda temel bir değişiklik geçirdiği belirli bir nokta veya dönem olarak tanımlanabilir. Bu dönüm noktaları kariyer, evlilik ve ebeveynlikteki değişiklikleri [boşanma, hastalık, işsizlik, barınma değişikliği] içerebilir. Bu nedenle, bir dönüm noktası, 'önceden belirlenmiş bir yörüngeyle ilgili olarak yaşam seyrindeki yönde' önemli bir değişikliği içerir. Dönüm noktaları, yüksek derecede belirsizlik ve güvensizlikle tanımlanır ve bireyden yaşam boyu öğrenme sistemi içinde gezinmek için sağlam bir yetenek gerektirir. Geçişler yüksek riskli olarak nitelendirilir, çeşitlidir ve gidişatı ve sonuçları hakkında açıktır. [Laudenbach ve Lis, 2019].
Yaygın ve informal öğrenmenin doğrulanması, bireyin işgücü piyasasına entegre olma kapasitesi üzerinde güçlendirici bir etki içerir. “[Bir] görüşmeci, yaygın ve gayri resmi öğrenme sürecinin onaylanmasının kendisi için ne kadar cesaret verici olduğunu açıkladı: 'Zaten bu kadar çok niteliğe sahip olduğumu bile bilmiyordum. Şimdiye kadar pek çok farklı görevle başa çıkabilseydim, her şeyi yapabilirdim' [Laudenbach, & Lis, 2019].

Yaygın ve yaygın öğrenme süreçlerinin onaylanmasının yeterliliklerini belgeleyen bireyler üzerindeki en önemli olumlu etkileri şunlardır [Laudenbach ve Lis, 2019]:

- önceki eğitimlerine ve mesleki geçmişlerine bakma fırsatı;
- işgücü piyasasında daha yüksek bir değer duygusu;
- genel olarak, bir kişinin neler yapabileceği ve gelecekte hangi alanlarda gelişebileceği konusunda daha fazla farkındalık;
- ileri eğitim ve mesleki fırsatlar alanında bireylerin farkındalığı hakkında bir artış.

Validasyon birçok kişi için önemli bir fırsat olduğundan, ilerleyen yıllarda birçok kişinin sürece girmesi beklenmektedir. Fransa'da kanıt olduğu gibi, 2017'de yaklaşık 40.500 aday doğrulama prosedüründen geçti ve bunların 24.000'den fazlası tam doğrulama aldı. Bunların yarısından fazlası Eğitim Bakanlığı tarafından verildi [Silvestru ve Silvestru, 2019].

2.10. SİSTEMATİK İNCELEME İÇİN SONUÇLAR

Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin onaylanma süreci özellikle karmaşıktır. *Yetenekli: Yerel Geliştiriciler için Sürdürülebilir Beceriler* projesinin geliştirilmesini desteklemek için aşağıdaki sonuçlara varılmıştır.

Her proje ortağı aşağıdaki konularda ulusal mevzuatı doğrulamalıdır:

- Ulusal sicilde kayıtlı olmayan meslekler için sertifika verilmesine izin veriliyor mu?
- Bir kuruluş, belirli bir meslek için yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi doğrulamak için hangi koşulları karşılamalıdır?
- Bu mesleğe ilişkin bir meslek standardı olmak zorunda mı?

Doğrulama metodolojisini tasarlarken dikkate alınması gereken hususlar:

- Sonuçlar (öğrenme çıktıları), elde edildikleri süreç/sistem değil, önemlidir.
- Adayların çoğu dezavantajlı ve düşük vasıflı kesimlere ait olacak ve onlar için doğrulama süreci önemli bir zorluktur.
- Adaylara rehberlik ve danışmanlık sağlanmalıdır.
- Yetkinlik doğrulama sürecinin kalitesini sağlamak için hangi önlemlerin alınması gerekiyor?
- Doğrulama süreci ne kadar sürecek? (Adayın yetkinliklerini belgelemesi yeterli zaman almalı, ancak çok uzun sürmemelidir.)
- Değerlendiricilerin ve/veya danışmanların yeterliliğini doğrulamak için bir prosedür de gerçekleştirilmelidir.
- EESLD yetkinlik setindeki sadece bazı yetkinlikler için bir doğrulama belgesi tasarlamak gerekli midir? Ve eğer öyleyse, ne tür bir belge: sertifika, tasdik, sayfa ...?

Avrupa Birliği Konseyi'nin [2016] yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasının aşamalarının sayısıyla ilgili tavsiyesi unutulmamalıdır:

1. Tanımlama;
2. Belgeler;
3. Resmi Değerlendirme;
4. Değerlendirme sonuçlarının belgelendirilmesi.

Ve yaygın ve yaygın öğrenmenin değerlendirilmesi için kullanılabilecek teknikler şunlardır:

- portföyler;
- bildirimsel;
- röportajlar;
- muayeneler;
- proje bazlı değerlendirme;
- öğrenme günlükleri;
- ödevler;
- gözlemler;
- simülasyonlar;
- işten çıkarılan kanıtlar;
- + **yukarıdakilerin kombinasyonları.**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YENİLİKÇİ ULUSLARARASI BECERİ DOĞRULAMA METODOLOJİSİ

3.1. ULUSLARARASI STANDARDİZE PROFİLİN TANIMI

3.1.1. Genel açıklama

Bu metodoloji, Sürdürülebilir Yerel Kalkınmada Avrupa Uzmanının (EESLD) ve EESLD danışmanlarının yetkinliklerini doğrulamak için kullanılır. Metodoloji şunları içerir:

- EESLD sertifikası için adayların ilk değerlendirmesi;
- EESLD sertifikasının verilebileceği koşullar - doğrudan veya bir kurs yoluyla ve bir sınavı geçerek;
- Bir adayın EESLD mentor statüsü kazanabileceği koşullar.

Önce EESLD profili (sürdürülebilir yerel kalkınma uzmanı için müfredat – EESLD **,** Tablo 3.1 [IO1 Müfredatı, 2022]) ve ardından EESLD mezunlarının (Tablo 3.2) ve EESLD danışmanlarının (Tablo 3.2 [IO1'de mavi renk) yetkinlikleri oluşturulmuştur. Müfredat, 2022]) uzmanlığın onaylanması için metodolojiyi uyguladığı bulundu. İlk değerlendirme (öğrenciler ve danışmanlar) ve son değerlendirme (yalnızca öğrenciler) bir değerlendirme tablosuna dayalıdır. Yetkinlikler, her biri üç seviyeye sahip dört kategoriye ayrılmış sekiz tanımlayıcıya dayalı olarak değerlendirilir.

Tablo 3.1. EESLD Profili [IO1 Müfredatı, 2022]

Profil **Sürdürülebilir Yerel Kalkınmada Avrupa Uzmanı - EESLD**
Final sınavını geçtikten sonra elde edilen EQF Seviyesi 5 EQF Düzeyi - Üniversite dışı üçüncül mesleki eğitim
Tabii ki uzunluğu 1800 saat; - 1080 saat: sınıf eğitimi ("karma" modda bile) - 720 saat: staj veya proje çalışması (çalışan kişiler için) Eğitim kursu yapısı, staj veya iş faaliyetlerinin toplam eğitim yolunun en az %30'u olması gereken tipik yüksek teknik eğitim ortamını içerir.
Final sınavını geçtikten sonra alınan sertifika Yüksek Öğrenim Sertifikası EUROPASS diploma eki **Europass Diploma eki için lütfen aşağıdaki bağlantıya bakın: https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/european-skills-passport/diploma-supplement**
Ön Gereksinimler - En az 4 EQF seviyesi sertifikası. - İngilizce diline sahip olmak - B1 seviyesi. - Avrupa düzeyinde tanımlanan 5 dijital yeterlilik alanından en az 2'sinde Seviye 3 (orta) ✔ *Yeterlilik Alanı 1: Bilgi*

- ✔ *Yeterlilik Alanı 2: İletişim ve işbirliği*
- ✔ *Yeterlilik Alanı 3: Dijital içerik oluşturma*
- ✔ *Yeterlilik Alanı 4: Güvenlik*
- ✔ *Yeterlilik Alanı 5: Problem çözme*

Referans ITA : file:///C:/Users/ospite/Downloads/DigComp2-1_ITA.pdf
Referans AB: https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and- örnekler-kullanım

Diğer genel ön gereksinimler:

- Onları güçlendirmek için ana yumuşak becerilerin veya ilginin iyi gelişimi: iletişim, öz motivasyon, liderlik, sorumluluk, takım çalışması, problem çözme, kararlılık, baskı altında çalışma yeteneği, zaman yönetimi ve esneklik.
- Hem anadilinde hem de İngilizce'de iyi yazma becerileri.
- Aktif vatandaşlığa ve sürdürülebilir, yeşil, döngüsel kalkınma ve ekonomiye kişisel ilgi.

Ön gereksinimler bir giriş testi ile doğrulanacaktır.

Sürdürülebilir **Yerel Kalkınmada Avrupa Uzmanı - EESLD** , bölgesel bir sistemin ekonomik, sosyal ve çevresel gelişimini desteklemek, teşvik etmek, teşvik etmek ve güçlendirmek için faaliyetlerin tasarlanması ve yönetilmesinde destekler ve yer alır. Kamu İdareleri ve çeşitli yerel aktörlerin (şirketler, dernekler, araştırma, kültür, eğitim alanında faaliyet gösteren konular veya vatandaşlar) desteğiyle disiplinler arası ve çok disiplinli bir ekiple çalışır. EESLD, projelerin ve yerel kalkınma planlarının tasarlanması ve uygulanmasına destek vermeyi ve katılmayı ifade eder.

EESLD, aşağıdakilerle ilgili bölgesel kalkınma planlarının ve projelerinin hazırlanmasında ve tanıtılmasında yer alır:

- girişimci faaliyetlerin ilerlemesi ve rekabet gücü;
- istihdam seviyelerini yükseltmek ve nitelendirmek;
- insan kaynaklarının eğitimi;
- çevresel, kültürel, mimari, turizm ve diğer varlıkların geliştirilmesi.

Bu profesyonel profil, kendi kurumunun veya diğer yerel kuruluşların bazı sektörlerini kalkınma girişimlerinin hazırlanmasında destekleyebilir, ancak aşağıdakiler gibi daha da fazla yürütme görevini yerine getirebilir:

- finansman fırsatlarının izlenmesi (farklı seviyelerde);
- çağrıların ve eğilimlerin analizi;
- formları doldurmak;
- tasarım belgelerinin hazırlanması veya gözden geçirilmesi;
- bölgede faaliyete geçen projelerin veri tabanının raporlanması ve yönetimi için destek.

Son olarak, bu profesyonel figür, yerel kalkınmayı teşvik etmek ve satın almaları teşvik etmek için mevcut teknikler ve araçlar hakkındaki bilgileri yaymak için etkinlikler ve girişimler düzenleyerek bölgesel animasyonda özel bir önem kazanıyor.

Diğer bağlamlarda yürütülen en alakalı deneyimlerin bilgisi ve bunları yerel bir anahtarda yeniden işleme yeteneği de avantajlıdır.

Ayrıca, çeşitli belge türleri (analizler, teklifler, projeler veya davetler) üretmek için yazılı olarak kesinlik göstermeli, iyi derecede İngilizce bilgisi, uluslararası projelerde gerekli olan ve temel BT araçlarına aşinalık göstermelidir.

Teorik bilgisi, ekonominin (özellikle kalkınma ekonomisi), hukukun (özellikle kamu), sosyolojinin (özellikle iş) ve istatistiğin temel ilkelerini içeren kapsamlıdır.

EESLD önemli ölçüde mantıksal, kavramsal ve ilişkisel beceriler gerektirir. Hem analitik yaklaşımı hem de problem çözme becerilerini kapsamlı bir şekilde kullanır. Girişimleri detaylandırır ve bu ölçüde, belirli bir amaca ulaşmak için daha fazla aracın etkileşime girmesini sağlayacak yollar bulmalı, doğru bir kavrama yeteneğine sahip olmalıdır.

Arabuluculuk ve iletişim becerilerine odaklanarak, bildiğimiz gibi, sektöre özgü dilleri kullanarak farklı dünyalara ait olabilen veya rekabet eden çıkarları temsil eden yerel aktörler arasında tartışma anları ve işbirliği ağları kurabilmelidir. .

Daha genel olarak, bazen teknik bir dille konuşarak veya teknik içerikleri muhatabına daha uygun bir dille aktararak kendi fikirlerini dahil edebilmeli, dinleyebilmeli, sentezleyebilmeli ve önerebilmelidir.

Profesyonel profil, entegre kalkınma politikaları için ortak proje tasarımı ve proje yönetimine özgü temel profesyonel becerilerde ustalaşır ve aynı anda döngüsel ekonomi, sürdürülebilir turizm, kentsel dönüşüm ve ikinci refah ile ilgili esneklik ve sosyal inovasyon biçimlerini teşvik etme yeteneğine sahip olmalıdır.

EESLD, üstün bir teknik profildir ve bu nedenle, EQF düzeyi 6 veya daha yüksek olan diğer profillere her durumda emanet edilen stratejik karar verme rollerine sahip değildir. Bu nedenle EESLD, analiz

aşamasından yerel düzeyde proje taslağı hazırlama ve canlandırmaya kadar teknik destek sağlayarak karar verme faaliyetlerine ve çalışma gruplarına katılır.

YETERLİLİKLERİ

Eğitim kursu, iyileştirilmesi gereken iki grup yetkinlik içerir:
• genel ve temel yeterlilikler (dilsel, iletişimsel ve ilişkisel, bilimsel ve teknolojik, yasal ve ekonomik, organizasyonel ve yönetimsel)
• farklı durum ve bağlamlara yanıt vermek için işgücü piyasasının ve bölgenin gerektirdiği uygulamalarla bağlantılı teknik-profesyonel yetkinlikler.

YÜKSEK TEKNİK EĞİTİMİN TÜM DERSLERİNDE ORTAK GENEL TEMEL BECERİLER
Saat : 120

1 Dilsel, iletişimsel ve ilişkisel alan

MİNİMUM BECERİLER

- Yaşam ve iş bağlamlarında etkileşim kurmak için dil araçlarına ve bilgi ve iletişim teknolojilerine hakim olun
- Faaliyet gösterdiği bağlamlarda doğru ve etkin bir şekilde iletişim kurmak için teknolojik referans alanıyla ilgili teknik İngilizceyi (mikro dil) kullanın.
- Çalışma gruplarında sorunları ele almak, çözümler önermek, toplu sonuçların üretilmesine, düzenlenmesine ve değerlendirilmesine yardımcı olmak için konserler, müzakereler ve etkinlikler geliştirmek
- Bilgisayar/veri iletim ağları üzerinden yönetilebilecek teknik ve düzenleyici belgeler hazırlayın
- Kurum içi ve kurum dışı iletişim ve ilişki süreçlerini hem ana dilde hem de İngilizce olarak yönetmek
- Kalitelerini sağlamak için alternatif çözümler belirleyerek, üretim veya hizmet süreçlerinin yönetiminin etkinliği ve verimliliği ile ilgili bilgi akışlarını değerlendirin

2 Bilimsel ve teknolojik alan

- Uygun teknolojilerin uygulanması ve geliştirilmesinde, referans alanındaki farklı fenomenolojilerin hem tanımlanmasında hem de simülasyonunda matematiksel ve istatistiksel araçları ve modelleri kullanın.
- Referans alanındaki teknolojilerin uygulamaları için deneysel araştırmaya ait araçları ve metodolojileri kullanın.

3 Hukuki ve ekonomik alan

- Ulusal, Avrupa ve uluslararası düzeyde şirketi ve dış ilişkilerini düzenleyen kaynakları bulmak ve standart ve kuralları uygulamak
- Şirketin kurucu faktörlerini ve şirketin bölgesel referans bağlamındaki etkisini bilin
- İmajlarını ve rekabet güçlerini güçlendirmek için şirketlerin faaliyet gösterdikleri bağlamlara atıfta bulunarak müzakere stratejileri ve tekniklerini kullanın.

4 Organizasyon ve yönetim ortamı

- Referans sektöründeki şirketlerde yeniliği teşvik eden kaliteli organizasyon modellerini bilmek ve yönetmeye katkıda bulunmak
- Teknik-operasyonel, ilişkisel, organizasyonel gibi farklı nitelikteki kritik durumları ve iş problemlerini tanır, değerlendirir ve çözer.
- Mal ve hizmetlerin üretim süreçlerinin yönetim modellerini belirli bağlamlarda bilir, analiz eder, uygular ve izler.
- Çalışma bağlamlarında organizasyon yapısı içindeki ilişkileri ve işbirliğini yönetin, etkinliklerini değerlendirin

- Etkinliğini değerlendirerek hem kişilerarası hem de kurumsal dış ilişkileri ve işbirliğini yönetin
- Beklenen üretim sonuçlarını elde etmek için iyi düzeyde bir özerklik ve sorumlulukla çalışma ortamını, insan bağlamını ve teknolojik referans sistemini organize edin ve yönetin
- Sürekli iyileştirme için hem teknolojik hem de insan kaynaklarının verimliliğini ve performansını iyileştirmek için teklifleri formüle etmek, çözüm ve alternatifleri belirlemek için üretim süreçlerini analiz etmek, izlemek ve kontrol etmek

Tablo 3.2. EESLD ve EESLD mentorunun yeterlilikleri. [IO1 Müfredatı, 2022]

yetkinlik 1
SÜRDÜRÜLEBİLİR YEREL KALKINMA İLKELERİNİ ANLAMAK, ANALİZ Etmek ve UYGULAMAK
Saat: 300

- Hükümet ve Yönetişim Arasındaki Yerel Kalkınmanın boyutlarını ve ilkelerini anlama
- Yerel Kalkınmayı ve yerel bölgesel sistemlerin sürdürülebilirliğini destekleyen politikaları bilir
- Sürdürülebilir kalkınma süreçlerinde yerel boyutu anlamak
- Bölgesel yönetişimin nasıl uygulanacağını bilmek - Araçlar ve prosedürler
- Bölgelerin stratejik planlamasını desteklemek için yerel araçların tanımına katılın
- Bölgesel pazarlama stratejilerinin sürdürülebilir bir şekilde tanımlanmasına katılmak
- Farklı refah düzeylerini ve ilgili aktörleri bilin
- Paydaşların ağını haritalayın ve analiz edin

Birbiriyle bağlantılı politika alanlarına odaklanın:
- *Sürdürülebilir turizmin entegre politikaları*
- *Kırsal kalkınma ve dağ ve çevre alanlar koruma*
- *Sürdürülebilir kentsel ve bölgesel yenilenme*
- *döngüsel ekonomi*
- *Üretken refah ve sosyal yenilik*
- *Hidrojeolojik risklere karşı dirençli topluluklar*
- *Sürdürülebilir hareketlilik*

yetkinlik 2
PROJE VE ORTAK PROJE: TOPLUM POLİTİKALARINDAN SÜRDÜRÜLEBİLİR YEREL KALKINMA STRATEJİLERİNE
Saat: 300

- Uyum, rekabet ve işbirliği için Avrupa politikalarını bilir.
- AB destek çerçevesini ve uygulama araçlarını bilin
- Yerel Kalkınmayı destekleyen ulusal ve bölgesel politikaları ve araçları anlamak
- Özel kuruluşlar tarafından desteklenen Yerel Kalkınmayı destekleyen politikaları ve araçları anlamak
- Proje yönetimi tekniklerinde ustalaşın ve uygulayın
- Ana analiz yöntemleri ve projelerin yazılması. Bir projenin ve/veya başvuru dosyası yazımının farklı aşamalarına katılmak
- Ana bütçe tasarım teknikleri ve raporlama kuralları: harcama kalemlerinin ve senaryoların analizi. Bütçe taslağının hazırlanmasına katılmak
- Tipik olarak yapısal fonların ve genel olarak kamu finansmanının kullanımıyla ilgili ana raporlama kurallarını öğrenin.
- Bir projenin fizibilite ve sürdürülebilirlik ilkelerini anlamak ve bilmek
- Sürdürülebilir yerel kalkınma müdahalelerinin tasarımı için İşbirlikçi Tasarım ve Sistemik Tasarım tekniklerini analiz edin ve kullanın
- Temel katılımcı planlama tekniklerini ve yararlanıcıların doğrudan katılımını bilin

yetkinlik 3
YEREL, MARJİNAL VE ÇEVRESEL DÜZEYDE ETKİLENEN FİNANSMANLA İLGİLİ MÜDAHALELERİ TANIYIN, HARİTALAYIN VE DENEYİN
Saat: 150

- Kamu-özel sektör ortaklıklarının uygulama aşamalarını analiz edin ve bunlara katılın: ortaklıkların geliştirilmesi için kılavuzlar
- Ana finansal aktörlerin haritasını çıkarın
- Kamu maliyesinin genel ilkelerini bilir
- Ana "klasik" finansman araçlarını haritalayın ve öğrenin
- Ana yenilikçi araçları (finansal ve finansal olmayan) haritalayın ve öğrenin - Etki yatırımı.

yetkinlik 4
BÖLGELERİN VE TOPLULUKLARIN ÖZELLİKLERİNİ ANLAMAK VE ANALİZ Etmek, FARKLI AKTÖRLERİN KATILIMINI ARTIRMAK VE GÜÇLENDİRMEK VE YENİ GELİŞİM SENARYOLARI OLUŞTURMAK İÇİN ÖZEL DİJİTAL ARAÇLARI KULLANIN
Saat: 130

- Farklı seviyelerde istatistiksel analiz ve istatistiksel veri araştırmasının temellerini bilir
- Pazarlama ve dijital pazarlamanın temellerini öğrenin
- Dijital aracılığıyla sosyal inovasyonun evrimini öğrenin - Yerel Toplulukların katılımını desteklemek için araçları ve uygulamaları bilin ve kullanın
- CBS - Coğrafi Bilgi Sistemi araçlarının temel işlevlerini bilir ve kullanır
- Proje yönetimi için ana araçları bilin ve kullanın - CPM

yetkinlik 5
BAŞLICA KIRSAL KALKINMA, KENTSEL VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA, BÖLGESEL KALKINMA İLE İLGİLİ TEMEL YÖNETMELİKLERİ BİLİN VE UYGULAYIN
Saatler: 80
Avrupa, ulusal ve bölgesel düzenlemeleri bilir ve uygular

MENTORLAR İÇİN EK YETERLİLİKLER

yetkinlik 6
ÖĞRETİM, YÜZYÜZE, KARIŞIK ÖĞRENME VEYA E-ÖĞRENİM İÇİN BİLİMSEL VE PSİKOPEDAGOJİK YÖNTEM VE TEKNİKLERİN KULLANIMI

- Öğretme-öğrenme-değerlendirme sürecine öncülük etmek ve uzmanlaşmış bilimsel, psiko-pedagojik ve metodolojik bilgiden yüksek düzeyde yararlanmak;
- Öğrenciler ve uzman öğretmenler tarafından tanınan mesleki otoriteyi kanıtlamak;
- Farklı yaşlardaki öğrencilerle çalışabileceklerini göstermek ve önerilen hedeflere ulaşmak için onları motive etmek;
- Öğrencileri temel yetkinlikler konusunda eğitmek (1-5);
- Psikoloji ve metodoloji bilgisine sahip olmak.

yetkinlik 7
EĞİTİM FAALİYET YÖNETİMİ

- Eğitim alanında mevzuata uymak;
- Yeniye açık ve yaratıcı olmak;
- Çeşitli faaliyetleri koordine edebilmek;
- Periyodik olarak öz değerlendirme yapabilme ve öz değerlendirme sonrasında değişiklik yapabilme;
- Öğretmeni olduğu disipline yönelik etkinliklerin teşhisini, tahminini ve tasarımını yapmak;
- Görev atama ve önceliklendirme yeteneğine sahip olmak;
- İletişim kurduğu kişilerin zaman bütçesini doğru yönetmek;
- Teori ve pratik arasında bağlantı kurma becerisi;
- İlgili alandaki (aynı zamanda bitişik alanlardaki) bilimin yeni kazanımlarına göre içerikleri yenileme yeteneği.

yetkinlik 8
ÖĞRENCİLERİN HEDEF DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN YETERLİLİKLER

- Öğretici-eğitim sürecine ve öğrencilerin hazırlık düzeyine özel değerlendirme araçlarını detaylandırmak ve kullanmak;
- Kontrol, takdir, rehberlik, iyileştirme, kendini geliştirme tekniklerine hakim olmak;
- Analiz ve sentez kapasitelerine sahip olmak, alternatifler oluşturmak, verilen bağlama göre optimal kararlar vermek;
- Her ders türünün özelliklerine saygı göstermek;

- Mesleki deontoloji normlarını uygulayabilme;
- Kararların, önlemlerin ve yönergelerin yerine getirildiğini ve bunlara uyulduğunu doğrulama tekniklerinde uzmanlaşmak.

yetkinlik 9
UYGUN KARARLAR ALIN VE BU KARARLARI İLETİŞİME GEÇİN

- Kararın varyantlarını oluşturmak ve bazı yönleri iletirken en uygun olanı seçmek;
- Grup veya takım halinde çalışmak için;
- Öğrenciyi bir lider olarak takip etmesi için motive etmek;
- Değerlendirme anında doğru kararı vermede esneklik ve cesaret göstermek;
- Yapılan tüm değerlendirme ve tavsiyelerin, alınan aksiyonların sorumluluğunu almak;
- Genel olarak mevzuatı ve özel olarak okul mevzuatını bilmek / hakim olmak.

yetkinlik 10
İLİŞKİ VE ÖĞRENCİ DANIŞMANLIĞI BECERİLERİ

- Yetiştirdikleri kişilere karşı güven ve saygı göstermek;
- Öğrencilerle açık iletişim kurmak ve onlarla ilişkilerde adaletli davranmak;
- Öğrenciler ve öğretmenlerle işbirliği yapmak;
- Öğrencilere çeşitli konularda tavsiyelerde bulunmak;
- Örgütsel kapasiteye, iknaya ve strese karşı dayanıklılığa sahip olmak.

SONUÇLARIN PROSEDÜRÜ VE DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

- Teorik-pratik test
- Yazılı test
- Sözlü sınav

3.1.2. EESLD yeterliliklerine ilişkin sonuçlar

yetkinlik 1
SÜRDÜRÜLEBİLİR YEREL KALKINMA İLKELERİNİ ANLAMAK, ANALİZ Etmek ve UYGULAMAK

yetkinlik 2
PROJE VE ORTAK PROJE: TOPLUM POLİTİKALARINDAN SÜRDÜRÜLEBİLİR YEREL KALKINMA STRATEJİLERİNE

yetkinlik 3
YEREL, MARJİNAL VE ÇEVRESEL DÜZEYDE ETKİLENEN FİNANSMANLA İLGİLİ MÜDAHALELERİ TANIYIN, HARİTALAYIN VE DENEYİN

yetkinlik 4
BÖLGELERİN VE TOPLULUKLARIN ÖZELLİKLERİNİ ANLAMAK VE ANALİZ Etmek, FARKLI AKTÖRLERİN KATILIMINI ARTIRMAK VE GÜÇLENDİRMEK VE YENİ GELİŞİM SENARYOLARI OLUŞTURMAK İÇİN ÖZEL DİJİTAL ARAÇLARI KULLANIN

yetkinlik 5
BAŞLICA KIRSAL KALKINMA, KENTSEL VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA, BÖLGESEL KALKINMA İLE İLGİLİ TEMEL YÖNETMELİKLERİ BİLİN VE UYGULAYIN

EESLD MENTORLARI İÇİN EK YETKİNLİKLER[1]
yetkinlik 6
ÖĞRETİM İÇİN BİLİMSEL VE PSİKOPEDAGOJİK YÖNTEM VE TEKNİKLERİN FİZİKSEL VEYA ÇEVRİMİÇİ VARLIKLA KULLANILMASI

[1] Mentorların yetkinliklerini elde etmek için bu yetkinlikler EESLD'nin yetkinlikleri arasına eklenmiştir.

yetkinlik 7
EĞİTİM FAALİYET YÖNETİMİ

yetkinlik 8
ÖĞRENCİLERİN HEDEF DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN YETERLİLİKLER

yetkinlik 9
UYGUN KARARLAR ALIN VE BU KARARLARI İLETİŞİME GEÇİN

yetkinlik 10
İLİŞKİ VE ÖĞRENCİ DANIŞMANLIĞI BECERİLERİ

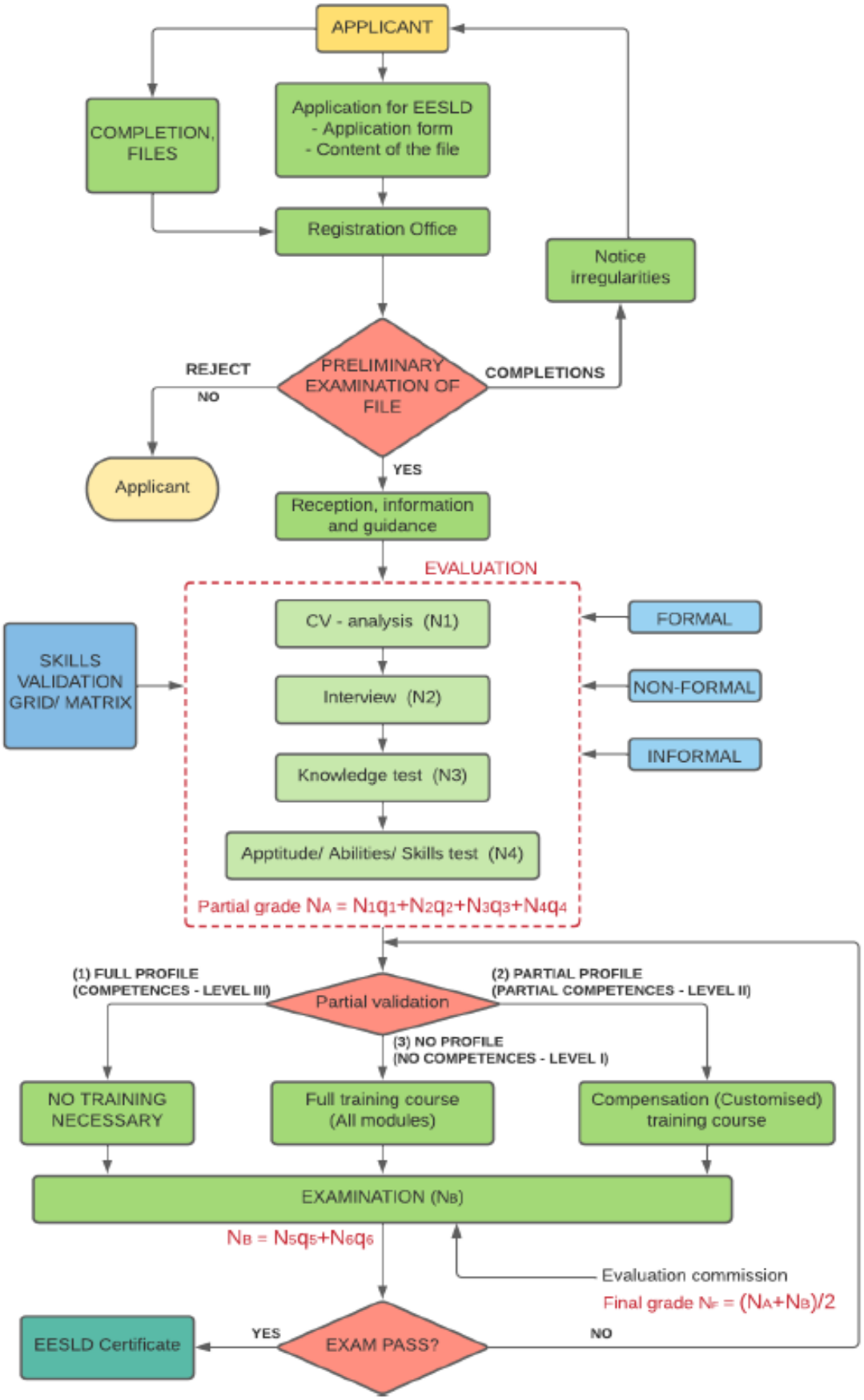
3.2. DEĞERLENDİRME PROSEDÜRÜNÜN GENEL YAPISI

3.2.1. Öğrenciler için değerlendirme prosedürü

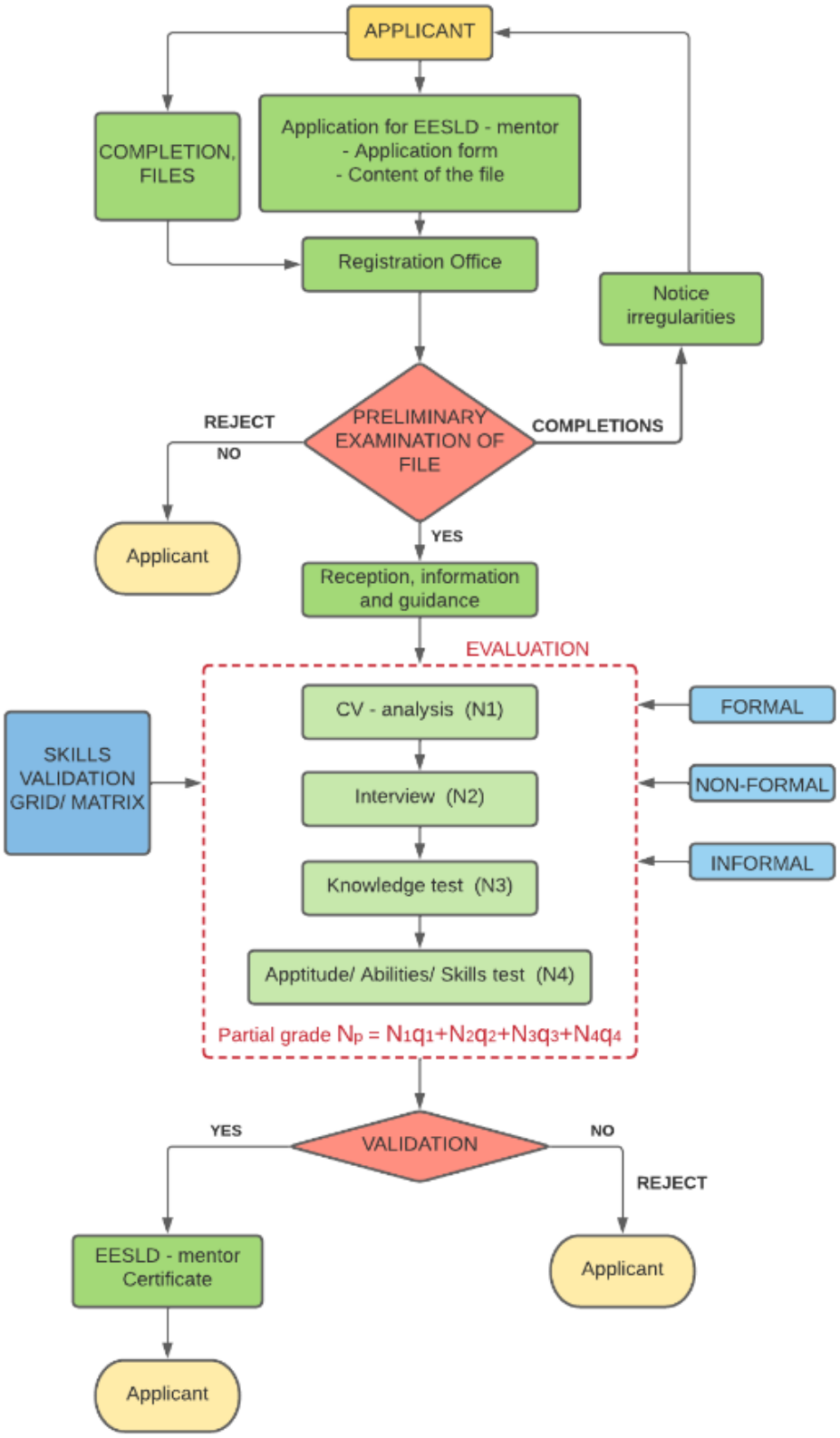
Şekil 3.1, EESLD mezunları için değerlendirme prosedürünün akış şemasını göstermektedir. EESLD adayı, başvuruyu düzenleyen/ortak ülkedeki kayıt ofisine çevrimiçi olarak başvurur. Dosyanın ön incelemesinden sonra, resmi, gayri resmi veya gayri resmi bir ortamda edinilen becerilerin bir değerlendirmesi yapılır. Aday, paragraf 3.3.5.1'de sunulduğu gibi NA işaretini alır. Aday, yetkinliklerine bağlı olarak kursun tamamını, sadece belirli modülleri alabilir veya doğrudan EESLD sertifikasını alabilir.

3.2.2. Mentorlar için değerlendirme prosedürü

Şekil 3.2, EESLD danışman adayları için değerlendirme prosedürünün akış şemasını göstermektedir. Dosyanın ön incelemesinden sonra, resmi, gayri resmi veya gayri resmi bir ortamda edinilen becerilerin bir değerlendirmesi yapılır. Aday, paragraf 3.3.5.1'de sunulduğu gibi NA notunu alır .



Şekil 3.1. EESLD mezunları için değerlendirme prosedürünün akış şeması



Şekil 3.2. EESLD mentorları için değerlendirme prosedürünün akış şeması

Mentor olarak kabul edilmek için adayın ileri düzeyde ($N_A \in [8.5; 10]$), paragraf 3.3.5.1'de sunulan tabloya dayalı değerlendirmenin ardından. Aksi takdirde aday reddedilir.

3.3. DOĞRULAMA BECERİLERİ ZATEN KAZANDI

3.3.1. Adayın kaydı

3.3.1.1. Başvuru Formu

Hem EESLD Sertifika Adayları hem de EESLD Mentor Adayları aşağıdaki gibi online başvuru formunu doldurarak başvurabilirler.

APPLICATION FORM FOR EESLD

1. CREATE ACCOUNT

Candidate registration

Surname

Name

ID CARD

Email

Add candidate

2. PERSONAL DATA

You have been registered. Next, please enter your personal data.

Edit personal data

Username/ Email

Foto

Upload

or

Web cam

Surname (as on the birth certificate)

Name

☐ The current name is different from the birth certificate.

○ Man ○ Woman ○ Other

Nationality

Identity document

Type

No.

Issued by

Issued on

Date of expiry

Birth information

Birth date

Birth country

Birth province

Birth place

Residence address

Country	Province	Locality

Zip code	Street	No.	Bl.	Sc.	Et.	Ap.

☐ The actual address is different from the permanent address.

Phone

3. PREVIOUS STUDIES

Pre-university studies

Country	Locality	High school

Profile	No. years of study	Graduation year	Form of Education

Graduation document

- ○ Baccalaureate Diploma
- ○ Other

Issuing institution

Series	No.	Issue year	Records transcript no.	Final grade

Other (please mention)

University studies

☐ I have Bachelor studies.

EESLD previous Competences

☐ I have previous EESLD competencies, proven by the documents uploaded at point 5.

4. REGISTRATION OPTIONS

☐ I do not have EESLD competences/ skills and I want to be taught the whole course.

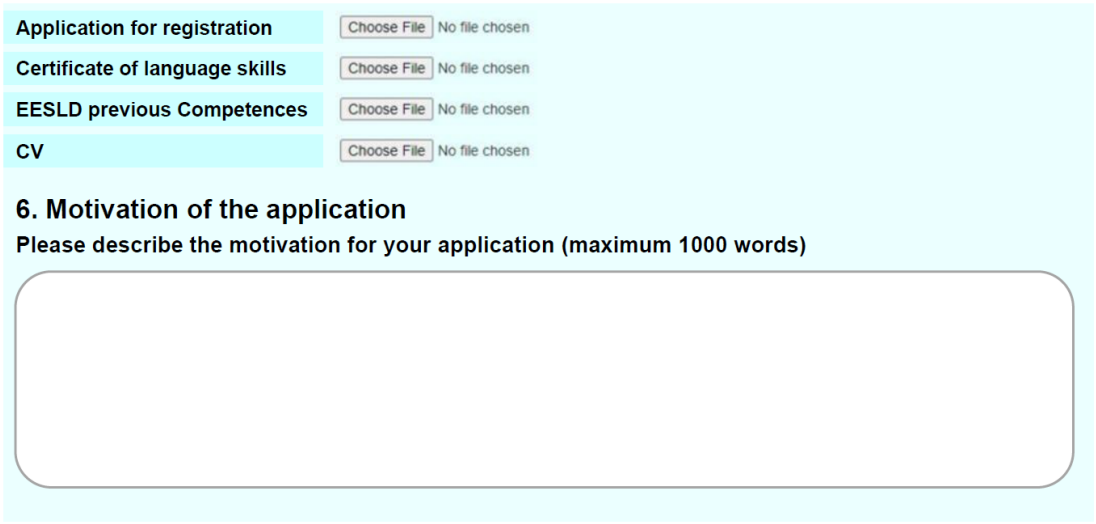
☐ I have partial EESLD competences /skills and I want to be taught only certain modules that will be established after the admission interview.

☐ I consider that I have all the competencies of EESLD and I request to participate in the final exam, without being taught the course.

5. UPLOAD DOCUMENTS

Documents required for registration

Birth Certificate	Choose File No file chosen
ID	Choose File No file chosen
High School Diploma	Choose File No file chosen
Results of previous studies	Choose File No file chosen



3.3.1.2. Kayıt ofisi

EESLD sertifikasını almak veya EESLD mentoru statüsünü elde etmek için her ülke tanıma ve/veya eğitim sürecini hangi otoritenin yönettiğini belirleyecektir. Proje ortakları tarafından temsil edilen ülkeler için yetkililer aşağıdaki gibidir:

- **Avusturya** : *ARGE Bildungsmanagement GMBH, Arbeitsgemeinschaft Bildungsmanagement Wien Verein*
- **Yunanistan** : *EOPPEP - Yeterliliklerin Belgelendirilmesi için Yunan Ulusal Örgütü*
- **İtalya** : CFIQ - *Consorzio per la Formazione, l'Innovazione e la Qualità – Via Trieste 42 10064 Pinerolo (TO) - İtalya*
- **Romanya** : *Ulusal Yeterlilikler Ajansı (ANC)*
- **İspanya** : *SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) Calle Condesa de Venadito Nº 9, 28027 Madrid*
- **Türkiye** : *Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK) -Türkiye, Avrupa Eğitim Vakfı Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi (NQF)*

3.3.1.3. Dosyanın ön incelemesi

Dosyanın ön incelemesi için (EESLD öğrenci adayları ve EESLD mentor adayları için) aşağıdaki kontrol listesi kullanılacaktır:

- Kişisel veriler yükleniyor mu?
- Önceki çalışmalar bilgileri yükleniyor mu?
- Kayıt seçenekleri yüklendi mi?
- Kayıt için gerekli belgeler yükleniyor mu?
- Kayıt için gerekli belgeler yükleniyor mu?
- Aday başvuru için motivasyonu yükledi mi?

3.3.2. Karşılama, bilgi ve rehberlik

Dosyanın/başvurunun ön doğrulaması ve istenebilecek tüm tamamlamaların ardından adaylara aşağıdaki bilgiler e-posta ile gönderilecektir:

- İlk değerlendirmenin nasıl yapılacağı;
- Adayı ilk değerlendirme için planlamak;
- Adayların kursu (tamamen veya kısmen) alabilecekleri veya doğrudan EESLD sertifikasını alabilecekleri koşullar - EESLD sertifikası için aday olması durumunda;

- Adayların mentor olarak kabul edileceği koşullar - EESLD mentorluğu arayan adaylar durumunda.

3.3.3. Adayın ilk değerlendirmesi

Adayların ilk değerlendirmesi, dört notun ağırlıklı ortalaması hesaplanarak yapılır: **N $_1$** - Adayın özgeçmişinin analizine göre; **N $_2$** - bir görüşmenin ardından, **N $_3$** - bir bilgi testine dayalı ve **N $_4$** - Tablo 3.3'te gösterildiği gibi bir yetenek testine dayalı.

Tablo 3.3. İlk değerlendirme- notlar, kriterler ve puanlar:

SINIFLAR NA İlk değerlendirme	Sınıfın açıklaması	Maksimum puan sayısı	Verilen puan sayısı
1 _	Adayın özgeçmişinin analizi	10	
N2 _	Mülakat - **Mentorlar için/Öğrenciler için**	10	
N3 _	Bilgi testi	10	
4 _	Yetenek testi	10	

Doğrulama sürecine dahil olan kişiler/profesyonel profil (genel olarak ve EESLD projesi için) Tablo 3.4'te sunulmaktadır.

Tablo 3.4. Doğrulama sürecine dahil olan kişiler/profesyonel profil

Ortaklar	Genel açıklama	ESSLD Projesi için	Her ortak için genel profil açıklaması
Avusturya	Sürdürülebilir Bölgesel Kalkınma Danışmanı/Uzmanı	Karmen MENTİL	Alpine Pearls, Alplerde çevre dostu hareketlilik ile tatillere odaklanan bir belediyeler birliğidir. 2006 yılındaki kuruluşundan bu yana Sayın Mentil (dış Danışman), Pazarlama, Finans, AB Projeleri vb. alanlarda çok sayıda görev dahil olmak üzere derneğin yönetiminden sorumlu olmuştur. Alpine Pearls ile aynı değerleri paylaşan kuruluşlarla stratejik ortaklıklar kurdu.
Yunanistan	Sürdürülebilir Bölgesel Kalkınma Danışmanı/Uzmanı	Vasileios BELLIS Lamprini TRIANTOU	Karditsa Kalkınma Ajansı (AN.KA. sa) yerel yönetimlerin kar amacı gütmeyen bir kalkınma şirketidir. ANKA SA kimliğinin kilit unsuru program ve projelerin uygulanmasıdır. Bunlar müdahale için ayrı kısımlardır. Karmaşık bir planlama, belgeleme ve talep etme sürecinin sonucudur. Programlar ve projeler aracılığıyla, her ikisinin de geliştirilmesi kırsal ve kentsel alanlar, yerel inisiyatifi ve girişimciliği itici güç olarak önermek için her türlü kaynağın (doğal, beşeri, kültürel) ön plana

Ortaklar	Genel açıklama	ESSLD Projesi için	Her ortak için genel profil açıklaması
			çıkarılması ve kullanılmasıyla aranır. AN.KA SA'nın son 30 yılı aşkın süredir geliştirme konsepti, yerel nüfusun, özellikle dezavantajlı grupların "kapasite oluşturma" ve "güçlendirilmesi" ile sosyal dışlanmanın önlenmesine odaklanmaktadır. Programlar ve projeler, yerel kalkınma için tutarlı ve entegre bir vizyona hizmet edecek şekilde tasarlanır ve uygulanır. Her biri belirli ihtiyaçları karşılar, sosyal istişare yoluyla sürekli güncellenen ve zenginleştirilen bu vizyonun bireysel bir hedefini karşılar. Yukarıdakilerin tümü, planlama, yönetim ve operasyonel yeterlilik için artan bir talep yaratır, çünkü programlar bir yandan tüm yerel organlar (çoğu AN.KA'nın hissedarı olan) tarafından derlenen stratejilere uymak zorundadır, diğer yandan ise programlar ulusal ve Topluluk politikalarına uygun olmalıdır.
İtalya	İlgili uzmanlar/personel, Sertifikasyon Teknikleri Uzmanları (ETC); sertifikasyon süreçleri operatörü (OAF) ve işletmelerden veya mesleki eğitim sistemlerinden uzmanlar hakkında yeterince eğitim almış – Piedmont Bölgesi	Manuela AUDENINO Greta BRAİDA İşletmelerden veya MEÖ sistemlerinden uzmanlar	Sertifikasyon Teknikleri Uzmanları (ETC); Sertifikasyon süreçleri operatörü (OAF) konusunda yeterince eğitim almış
Romanya	İleri Teknolojiler Merkezi Uzmanları - CTANM	Nicolae IONESCU Andrei DUMITRESCU Manuela-Roxana DIJMĂRESCU	İleri Teknolojiler Merkezi (CTANM), PUB içinde mali ve işlevsel özerkliğe sahip bir araştırma ve eğitim birimidir ve 1996 yılında kurulmuştur ve hem b-Öğrenim mevcut iç prosedürlerini hem de üniversitenin HBÖ uzak gelecek geliştirme stratejisini (www.ctanm) tanımlamak ve uygulamak için hareket etmektedir. .pub.ro)

Ortaklar	Genel açıklama	ESSLD Projesi için	Her ortak için genel profil açıklaması
ispanya	FPT & IFESCOOP Mesleki Eğitim ve Öğretim, öğretim, müfredat geliştirme ve değerlendirmede uzmanlar.	Carolina YAGÜE Isidoro GARCÍA Fernando BENAVENTE Emilio SANZ	İşletmeler, kamu otoritesi, sendikalar ve eğitim süreci ile ilgili bir kuruluş olarak IFESCOOP ve bir VET merkezi olarak FPT, eğitimlerinin ve mesleki geçmişlerinin belgelendirilmesiyle ilgilenen öğrencilerin, eğitimlerine ve mesleki geçmişlerine rehberlik etmek için oryantasyonunu ve ön değerlendirmesini gerçekleştirir. sadece eğitim otoritesi tarafından gerçekleştirilen sertifikasyon süreci.
Türkiye	Sürdürülebilir kalkınma için uzmanlar	Çağrı BULUT Serpil KAHRAMAN	Yaşar Üniversitesi, üstün eğitim ve araştırma yoluyla sürdürülebilir değer yaratmak ve geleceği şekillendirecek yenilikçi bireyler yetiştirerek topluma katkıda bulunmak misyonuyla 2001 yılında İzmir'de kurulmuştur. Yaşar Üniversitesi, geleceği tasarlamaya ve yeniden tanımlamaya kendini adamış dünya çapında bir üniversite olma yolunda net bir vizyona sahiptir. Yaşar Üniversitesi'nin dokuz fakültesi, üç meslek yüksekokulu ve bir lisansüstü okulu bulunmaktadır. Yaşar Üniversitesi Programlarına yaklaşık 10 bin öğrenci kayıtlıdır. Örgün lisans ve lisansüstü eğitim programlarının yanı sıra Yaşar Üniversitesi'nde çok sayıda araştırma merkezi bulunmaktadır. Yaşar Üniversitesi'nin açık ve uzaktan eğitim merkezi, yaşam boyu öğrenme programları sunmaktadır ve LLP Programlarına yüzden fazla ülkede 8K'dan fazla öğrenci katılmıştır. Yaşar Üniversitesi, stratejik planının da bir ayağı olan sürdürülebilirliğe önem vermektedir ve Yaşar Üniversitesi, BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ndeki başarılarına göre Times Higher Education'ın Etki Faktörü Endeksi'nde yer almıştır.

3.3.3.1. N $_1$ - CV analizi

Hem EESLD adayları hem de mentorlar için özgeçmiş değerlendirmesi Tablo 3.5'te sunulan puanlara dayanmaktadır.

Tablo 3.5

Numara.	kriter	alt kriter	Maksimum puan sayısı	Verilen puan sayısı
1.	***CV'nin genel yapısı; Europass yapısına uygun***		**2.0**	
2.	***Profesyonel deneyim***	Bilginin doğru sunumu	**0,5**	
		EESLD yeterlilikleriyle ilgili ilgili deneyim	**2.0**	
3.	***Eğitim ve öğretim***	Bilgilerin doğru sunumu (*Avrupa Ortak Dil Referans Çerçevesi - Öz değerlendirme tablosuna göre bilinen yabancı dillerin sunumu dahil*)	**0,5**	
		EESLD yeterlilikleri ile ilgili eğitim	**2.0**	
		En az iki yabancı dil bilgisi	**1.0**	
4.	***Kişisel beceri ve yeterlilikler***	Bilginin doğru sunumu	**0,5**	
		EESLD yeterlilikleriyle ilgili kişisel beceriler ve yeterlilikler	**1.0**	
5.	***Ek Bilgiler***	EESLD yeterlilikleriyle ilgili ilgili ek bilgiler	**0,5**	
	Toplam (Sınıf N $_1$)		**10.0**	

3.3.3.2. N $_2$ - Mülakat

A. Öğrenciler için (EESLD Sertifikası için başvuranlar)

İş görüşmesi

Tarih……..
Adayın ismi:……
Görüşmeci:……

Bölüm I. Motivasyon (2 puan)
S1. EESLD işgalini nasıl duydunuz?
……..
S2. EESLD'nin becerilerini biliyor musunuz?
…… ..
S3. EESLD sertifikasını neden almak istiyorsunuz?
……
S4. Aldığınız sertifikayı nerede, ne zaman ve nasıl kullanacağınızı düşünüyorsunuz?
……
Bölüm II. Akademik başarılar ve mesleki eğitim deneyimleri (3 puan)
S1. Hangi çalışmalarınız var? Hangi yeterlilik? Hangi ülkede alındı?
…… ..
S2. Çalışmalarınız, gerekli EESLD yeterliliklerine dahil edilen öğrenme çıktılarına sahip müfredat, kurslar veya kurs modülleri içeriyor mu?
……..
S3. Çalışmalarınızı kanıtlayan belgeleriniz/diplomalarınız var mı?
……..
S4. Hangi yabancı dilleri biliyorsun? Hangi düzeyde (yazılı, okuma, konuşma)?

…… ..
S5. BİT becerileriniz nelerdir? Hangi yazılımı kullanabiliyorsun?
.
S6. Ulusal/Avrupa mevzuatı konusunda eğitiminiz var mı? Hangi seviyede?
……..

Bölüm III. Mesleki deneyim (3 puan)
S1. Şimdiye kadar nerede çalıştın? Hangi pozisyonlarda bulundunuz? Görevleriniz nelerdi?
……..
S2. İdari deneyiminiz var mı?
……
S3. Sürdürülebilir yerel kalkınma konusunda deneyiminiz var mı?
……..
S4. Yerel kalkınma projelerinde yer aldınız mı?
……..
S5. Kırsal, kentsel, yerel, ulusal ve bölgesel kalkınma ile ilgili mevzuatı biliyor musunuz?
…….

Bölüm IV. Kişisel beceri ve yetkinlikler (1,5 puan)
S1. Stres altında çalışma yeteneğinizi nasıl değerlendirirsiniz?
…….
S2. Kendinizi uyumlu, esnek bir insan olarak görüyor musunuz?
……..
S3. Daha önce yaptığınız işlerde özerklik ve sorumluluk arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendiriyorsunuz?
……..
S4. Yazılı ve sözlü iletişim becerilerinin önemli rol oynadığı etkinliklere katıldınız mı?
……..
S5. Ekip olarak mı çalıştınız? Meslektaşlar, müşteriler ve yerel toplulukla etkileşim kurma yeteneğinizi nasıl takdir ediyorsunuz?
……

Bölüm IV. Diğer bilgiler. Hobi (0,5 puan)
S1. Bir hobin var mı? Boş zamanınızı nasıl geçirirsiniz?
…….
S2. Spor yapıyor musun? amatör müsün Bir kulüpte meşru musun?
…….
S3. gönüllü müydün? Ne zaman? Neresi?
…….
S4. Mesleki bir derneğe üye misiniz?
……..
S5. Kişiliğinizi kısaca anlatır mısınız?
…….

Görüşmecinin imzası:……

Mülakata dayalı olarak, EESLD sertifikası adayı N $_2$ notu (1 ila 10 arasında bir ölçekte) alacaktır.

B. Mentorlar için

İş görüşmesi

Tarih……..
Adayın ismi:……
Görüşmeci:……

Bölüm I. Motivasyon (2 puan)
S1. EESLD mentor mesleğini nasıl duydunuz?
……..
S2. EESLD'nin becerilerini biliyor musunuz?
…… ..
S3. Bir EESLD danışmanının becerilerini biliyor musunuz?

S4. Neden bir EESLD mentoru olmak istiyorsunuz?
……..
S5. EESLD mentoru olarak nerede, ne zaman ve nasıl hizmet edeceğinizi düşünüyorsunuz?
……

Bölüm II. Akademik başarılar ve mesleki eğitim deneyimleri (3 puan)
S1. Hangi çalışmalarınız var? Hangi yeterlilik? Hangi ülkede alındı?
…… ..
S2. Çalışmalarınız, gerekli EESLD mentor yeterliliklerine dahil edilen öğrenme çıktılarına sahip müfredat, kurslar veya kurs modülleri içeriyor mu?
……..
S3. Çalışmalarınızı kanıtlayan belgeleriniz/diplomalarınız var mı?
……..
S4. Hangi yabancı dilleri biliyorsun? Hangi düzeyde (yazılı, okuma, konuşma)?
…… ..
S5. Pedagojik becerileriniz var mı? Ne zaman ve nerede elde edildiler? Çalışmalarınızı kanıtlayan belgeleriniz/diplomalarınız var mı?

S6. BİT becerileriniz nelerdir? Hangi yazılımı kullanabiliyorsun?
……
S7. Ulusal/Avrupa mevzuatı konusunda eğitiminiz var mı? Hangi seviyede?
……..

Bölüm III. Mesleki deneyim (3 puan)
S1. Şimdiye kadar nerede çalıştın? Hangi pozisyonlarda bulundunuz? Görevleriniz nelerdi?
……..
S2. İdari deneyiminiz var mı?
……
S3. Sürdürülebilir yerel kalkınma konusunda deneyiminiz var mı?
……..
S4. Yerel kalkınma projelerinde yer aldınız mı?
……..
S5. Kırsal, kentsel, yerel, ulusal ve bölgesel kalkınma ile ilgili mevzuatı biliyor musunuz?
……
S6. Öğretmenlik deneyiminiz var mı? Öğretim yöntemleriniz nelerdir?
……

Bölüm IV. Kişisel beceri ve yeterlilikler (1,5 puan)
S1. Stres altında çalışma yeteneğinizi nasıl değerlendirirsiniz?
……
S2. Kendinizi uyumlu, esnek bir insan olarak görüyor musunuz?
……..

S3. Daha önce yaptığınız işlerde özerklik ve sorumluluk arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendiriyorsunuz?
……..
S4. Yazılı ve sözlü iletişim becerilerinin önemli rol oynadığı etkinliklere katıldınız mı?
……..
S5. Ekip olarak mı çalıştınız? Öğrenciler, meslektaşlar, müşteriler ve yerel toplulukla etkileşim kurma yeteneğinizi nasıl takdir ediyorsunuz?
……

Bölüm IV. Diğer bilgiler. Hobi (0,5 puan)
S1. Bir hobin var mı? Boş zamanınızı nasıl geçirirsiniz?
……
S2. Spor yapıyor musun? amatör müsün Bir kulüpte meşru musun?
……
S3. gönüllü müydün? Ne zaman? Neresi? Gönüllü öğrenci ekiplerini koordine ettiniz mi?
……
S4. Mesleki bir derneğe üye misiniz?
……..
S5. Kişiliğinizi kısaca anlatır mısınız?
……
Görüşmecinin imzası:……

Mülakata dayalı olarak, EESLD danışmanı adayı N_2 notu (1 ila 10 arasında bir ölçekte) alacaktır.

3.3.3.3. N_3 - Bilgi testi

A. Öğrenciler için (EESLD Sertifikası için başvuranlar)

EESLD mezunları için bilgi yapısı her bir ortak tarafından oluşturulacak ve aşağıdakiler hakkında sorular içermelidir:
- Sürdürülebilir kalkınmayla ilgili Avrupa mevzuatı ve fonları;
- Proje Yönetimi;
- İşbirliğine dayalı planlama;
- Dijital Pazarlama.

Teste bağlı olarak, aday N_3 notu (1 ila 10 arasında bir ölçekte) alacaktır.

B. Mentorlar için

EESLD danışmanları için bilgi yapısı her bir ortak tarafından oluşturulacak ve aşağıdakiler hakkında sorular içermelidir:
- Sürdürülebilir kalkınmayla ilgili Avrupa mevzuatı ve fonları;
- Proje Yönetimi;
- İşbirliğine dayalı planlama;
- Dijital Pazarlama;
- Eğitim psikolojisi;
- Pedagoji.

Teste bağlı olarak aday N_3 notu alacaktır (1 ile 10 arasında bir ölçekte) .

3.3.3.4. N_4 - Yetenek/Yetenek/yetenek testi

A. Öğrenciler için (EESLD Sertifikası için başvuranlar)

/ yetenek/beceri testi bir **vaka çalışması olacaktır** . Adaya problemli bir yerin/bölgenin durumu sunulur. Verilen problemi çözmek için bir proje çizmesi istenir.
Teste bağlı olarak aday bir $N_{4\ alacak}$ (1'den 10'a kadar bir ölçekte) .

B. Mentorlar için

Yetenek/yetenek/beceri testi, **bir vaka çalışması için bir ders planı olacaktır** . Adaya problemli bir yerin/bölgenin durumu sunulur. Öğrencilerden verilen problemi çözmek için bir proje yürütmelerine rehberlik eden bir ders planı çizmesi istenir.
Teste bağlı olarak, aday N_4 notu alacaktır (1 ile 10 arasında bir ölçekte).

3. 3.4. (Kısmi) Önceki deneyime dayalı doğrulama

Öğrenci adaylarının EESLD sertifikası alabilmeleri için, bu aşamada, 3.3.5.2'de detaylandırılanlara göre resmi, gayri resmi ve yaygın çerçevelerde daha önce kazanılan yeterliliklere dayalı olarak önceki deneyimlerin kısmi bir doğrulaması yapılacaktır. Aday, alınan nota bağlı olarak tüm kursu alacak (0 ve I seviyeleri için), sadece belirli modülleri takip edecek (II. Seviye) veya doğrudan sınava katılmasına izin verilecektir (Seviye III için).
Bir EESLD mentoru olmak için, seviye III'ü elde etmek, ancak dört ek yetkinliğin değerlendirmesini dikkate almak gerekir. Bu durumda EESLD mentor sertifikası final sınavı olmadan da alınabilir.

3.3.5. Adayın ilk ve son değerlendirmesi için Değerlendirme Tablosu

3.3.5.1. Değerlendirme tablosunun yapısı

Değerlendirme tablosu, 22 Mayıs 2017 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi'nin hayat boyu öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi hakkındaki Tavsiye Kararına göre Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi - EQF'yi temel almaktadır ve 6/12/12/2018 tarihli Bakanlar Kararı'ndan uyarlanmış ve güncellenmiştir. 4.430/2009, Romanya Resmi Gazetesi, Bölüm I, no. 545 / 5.VIII.2009. Izgara, mesleki yeterliliklere ve çapraz yeterliliklere karşılık gelen sekiz seviyeli tanımlayıcılar üzerine yapılandırılmıştır. Sekiz seviyeli tanımlayıcıların her biri için üç seviye vardır: I-Temel seviye; II-Ortalama seviye. III-İleri seviye. Bunlara, adayın becerilerinin (kursun başlamasından önce veya tamamlandıktan sonra) önemsiz olduğu durumlar için sıfır düzeyi eklenir.
Sütunlarda C1, C2, C3… vb. yeterlilikler olarak kabul edilecektir ve EESLD profiline göre kursta (öğrenme çıktıları) eğitilmelidir.
Çözüm:
0 – Seviye yok/Profil Yok, Yok $\in (0; 2]$; **I.** Temel seviye/Kısmi Profil – Temel, $N_A \in (2; 5)$; **II.** Ortalama seviye/Kısmi Profil – Ortalama, $Yok_{III} \in [5; 8.5)$. **. Gelişmiş seviye/** $_{Tam} \in [8.5; 10]$profil, Yok

3.3.5.2. Değerlendirme tablosu ve kullanım detayı

AŞAMA 1. Kurs Başlamadan Önce (öğrenciler ve mentorlar için)
Aday bir başvuru ile kayıt yaptırdıktan sonra dosyası incelenir ve formel, non-formal ve informal çerçevede daha önce edindiği yetkinlikleri belirlemek için ilk değerlendirme yapılır. Bu aşama için değerlendirme tablosu aşağıdaki gibi kullanılacaktır:

- Adayın özgeçmişi incelenir ve $N_{1\ notu}$ verilir (bkz. 3.3.3.1);

- Adayla bir görüşme düzenlenir ve N $_{2\ notu}$ verilir (bkz. 3.3.3.2);
- Aday bir bilgi sınavına girecek ve N $_{3\ notu\ alacaktır}$ (bakınız 3.3.3.3);
- Aday bir beceri/yetenek sınavına girecek ve N $_{4\ notu\ alacaktır}$ (bakınız 3.3.3.4);
- Bu notların ağırlıklı ortalaması, (ders başlamadan önce) alınan bir başlangıç notu ile hesaplanacaktır:$N_A = \sum_{k=1}^{4} \quad q_k \cdot N_k$
- Bu ilk değerlendirmeye göre, C1, C2, C3… sütunlarına bir madde işareti (•) yazılacaktır. her bir tanımlayıcı için I, II veya III düzeylerinde ve ilk değerlendirme notu (ders başlamadan önce) yazılacaktır.
- Bu ilk değerlendirmeye dayanarak, adayın tüm kursu mu yoksa sadece belirli modülleri mi geçeceği belirlenecektir, böylece:
    - **0** – Hayır düzeyi (Profil Yok, ağırlıklı ortalama N A $_0$ ile 2 arasında) ve **I.** Temel düzey (Kısmi Profil – Temel, 2 ile 5 arası notlar arasında) için aday tüm kursu tamamlayacaktır;
    - **II** için . Ortalama seviye (Kısmi Profil – Ortalama, ağırlıklı ortalama NA 5 ile 8,5 $_{arasında}$), aday sadece değerlendirici tarafından oluşturulan belirli modüllerden geçecektir;
    - **III** için . İleri seviye (Tam profil, ağırlıklı ortalama N $_A$ 8.5 ile 10 arasında), aday derse girmeyecek, doğrudan final sınavına girecektir.

      Mentor olması durumunda, sadece Seviye III'e sahip mentorlar kabul edilecektir. Ortalama not N $_A$, mentorun sertifikasına yazılacaktır.

AŞAMA 2. Kursu Bitirdikten Sonra (sadece öğrenciler için)

- Aday bir bilgi sınavına girecek ve N $_{5\ notu\ alacak}$;
- Aday bir beceri/yetenek sınavına (veya vaka çalışması veya proje vb.) girecek ve N $_{6\ notu\ alacaktır}$;
- Bu notların (N $_5$ ve N $_{6\ )\ ağırlıklı\ ortalaması,}$ (dersten mezun olduktan sonra) alınan N_B final sınavı notları ile hesaplanacaktır.
- Bu nihai değerlendirmeye göre C1, C2, C3… sütunlarına bir yıldız (*****) yazılacaktır. her bir tanımlayıcı için I, II veya III düzeyinde ve final değerlendirme notu (dersten mezun olduktan sonra) yazılacaktır.
- N $_A$ ve N $_B$ notları ile genel ortalama N $_F$ = (N $_A$ + N $_B$)/2 mezuniyet belgesine yazılacaktır.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills for Local Developer

Adayın ilk ve son değerlendirmesi için Değerlendirme Tablosu[2]

Seviye tanımlayıcıları				Meslek standardına göre Yetkinlikler/Beceriler	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10
MESLEKİ YETERLİLİKLER	BİLGİ (bilişsel boyut)	1. Belirli bir dilin bilgisi, anlaşılması ve kullanılması	I.	Alanın ve uzmanlık alanının temel kavram, teori ve yöntemlerinin bilgisi, anlaşılması; profesyonel iletişimde doğru kullanımları	.	.								
			II.	Uzmanlık alanı ve bunun içinde belirli teorik, metodolojik ve pratik gelişmeler hakkında derinlemesine bilgi; farklı profesyonel ortamlarla iletişimde dilin uygun kullanımı	*	*								
			III.	Alana özgü sistematik, ileri düzeyde kavramlar, yöntemler, tartışmalar ve yeni hipotezler bilgisi; ilgili alanlarda uzmanlarla iletişim										
		2. Açıklama ve yorumlama	I.	Alanla ilişkili çeşitli kavram, durum, süreç, proje vb. türlerini açıklamak ve yorumlamak için temel bilgileri kullanmak										
			II.	Alanla ilişkili daha geniş bağlamlarda yeni durumları açıklamak ve yorumlamak için özel bilgilerin kullanılması										
			III.	Alana özel, yeni ve karmaşık teorik ve pratik durumları/problemleri çoklu perspektiflerden açıklamak ve yorumlamak için ileri ilke ve yöntemlerin kullanılması										
	YETENEKLERİ (işlevsel - eylemsel boyut)	3. Uygulama, transfer ve problem çözme	I.	Nitelikli yardım koşullarında alana özgü, iyi tanımlanmış sorunları/durumları çözmek için temel ilke ve yöntemlerin uygulanması										
			II.	Yeni teorik ve pratik problemleri çözmek için, eksik tanımlanmış durumlarda kavramsal ve metodolojik aparatın bütünsel kullanımı										
			III.	Gelişmiş ilkelerin, teorilerin ve bilgi yöntemlerinin seçimi ve uygulanması, yöntemlerin bir alandan diğerine aktarılması, yeni ve karmaşık teorik ve pratik problemleri çözmek için disiplinler arası yaklaşımlar										
		4. Eleştirel ve yapıcı yansıma	I.	Süreçlerin, programların, projelerin, kavramların, yöntemlerin ve teorilerin kalitesini, avantajlarını ve sınırlamalarını değerlendirmek için standart değerlendirme kriterleri ve yöntemlerinin uygun kullanımı										
			II.	Değer yargılarını formüle etmek ve yapıcı kararları doğrulamak için değerlendirme kriterleri ve yöntemlerinin incelikli ve yerinde kullanımı										
			III.	Dünya çapında mevcut projelerin ve sonuçların eleştirel-yapıcı değerlendirmesi, teorik ve metodolojik bilgi aşamasının değerlendirilmesi, alanın bilgi ve uygulamalı önceliklerinin belirlenmesi										
		5. Yaratıcılık ve yenilik	I.	Alanında iyi bilinen ilke ve yöntemlerin kullanımıyla profesyonel projelerin detaylandırılması										
			II.	Çok çeşitli nicel ve nitel yöntemler kullanarak yenilikçi bir şekilde profesyonel projelerin geliştirilmesi										
			III.	Alanında, teknolojide ve/veya çalışma metodolojilerinde bilgi gelişimine yol açan ileri yöntemlere dayalı özgün projelerin tasarlanması ve uygulanması										
TRANSVERSAL YETKİNLİKLER	Rol yeterlilikleri	6. Özerklik ve sorumluluk	I.	Sınırlı özerklik ve nitelikli yardım koşullarında profesyonel görevlerin sorumlu bir şekilde yerine getirilmesi										
			II.	Profesyonel özerklik ve bağımsızlık koşullarında karmaşık profesyonel görevlerin yerine getirilmesi										
			III.	Karmaşık teorik ve pratik projelerin başlatılması ve yenilikçi gelişimi										
		7. Sosyal etkileşim	I.	Takım çalışmasına özgü roller ve faaliyetlere aşinalık ve alt düzeyler için görev dağılımı										
			II.	Meslek gruplarının faaliyetlerine liderlik etme rollerini/işlevlerini üstlenmek										
			III.	Meslek gruplarının faaliyetlerini organize etme ve yönetme konusunda sorumluluk ve yetenek sahibi olmak										
	Kişisel ve mesleki gelişim yetkinlikleri	8. Kişisel ve mesleki gelişim	I.	Sürekli eğitim ihtiyacının farkındalığı; kişisel ve mesleki gelişim için öğrenme kaynaklarının ve tekniklerinin verimli kullanımı										
			II.	Öğrenme sürecinin kendi kendine kontrolü, eğitim ihtiyaçlarının teşhisi, kişinin mesleki faaliyetinin yansıtıcı analizi										
			III.	Kendini gerçekleştirmenin temeli olarak yaratıcılığa odaklanan projelerin geliştirilmesi										
İlk değerlendirme notu (kurs başlamadan önce)														
Final değerlendirme notu (dersten mezun olduktan sonra)														
Notlar														

0 – Seviye yok/Profil Yok, $N_A \in (0; 2]$; **I.** Temel seviye/Kısmi Profil – Temel, $N_A \in (2; 5)$; **II.** Ortalama seviye/Kısmi Profil – Ortalama, Yok $_{III} \in [5; 8.5)$. . **Gelişmiş seviye**/ $_{Tam} \in [8.5; 10]$profil, Yok

C6, C7, C8, C9, C10 – mentorlar için ek yetkinlikler

[2] Bakanlar Kararnamesi'nden uyarlanmış ve güncellenmiştir. 4.430/2009, Romanya Resmi Gazetesi, Bölüm I, no. 545 / 5.VIII.2009

3.4. EESLD öğrenci adayları için eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi
(sadece öğrenciler için)

Bu ilk değerlendirmeye dayanarak, adayın tüm kursu mu yoksa sadece belirli modülleri mi (özelleştirilmiş kurs) geçeceği belirlenecektir, böylece:

- **0** – Seviye Yok/Profil Yok, ağırlıklı ortalama NA ∈ (0; 2]; I Basic level/Partial Profile – Basic, grades ∈ (2; 5)için aday tüm kursu tamamlayacaktır;
- **II** için . Ortalama seviye/Kısmi Profil – Ortalama, ağırlıklı ortalama NA ∈ [5; 8.5), aday sadece değerlendirici tarafından oluşturulan belirli modüllerden geçecektir;
- **III** için . İleri seviye/Tam profil, ağırlıklı ortalama NA ∈ [8.5; 10], aday derse girmeyecek ancak doğrudan final sınavına girecektir.

Adayların bir sınava girdikten sonra EESLD sertifikasını aldıkları ve mentorların ilk değerlendirmeden sonra sertifika aldıkları (yalnızca seviye III'ü aldıkları takdirde) göz önüne alındığında, iki kategori için NİHAİ SINAV'ın ne anlama geldiğini aşağıdaki gibi tanımlamak gerekir:
EESLD SERTİFİKA ADAYLARI İÇİN FİNAL SINAV = Aday, alışılmış dersi aldıktan veya ilk değerlendirmede (NA notu) seviye III'ü aldıktan sonra alınan iki sınav testi : bir bilgi testi (N_{5} notu) ve $_{bir}$ beceri/yetenek testi ($N_{6\ sınıfı}$). Bu notların ağırlıklı ortalaması yarıyıl sonu sınavı notudur (N_{B} notu)
EESLD MENTORLARI İÇİN FİNAL SINAV = İlk değerlendirmede alınan iki sınav testi: bir bilgi testi ($N_{3\ notu}$) ve bir beceri/yetenek testi ($N_{4\ notu}$). Ağırlıklı ortalama belirlenirken bu notlar dikkate alınır N_{A}, ve eğer NA ise ∈ [8.5; 10], the applicant can receive the mentor certificate.

3.5. EESLD öğrenci adayları için esnek/modüler eğitim kursu
(sadece öğrenciler için)

Paragraf 3.3.3'te sunulan iki test, adaylar tarafından alınan modüllere (özelleştirilmiş sınav yapısı) göre uyarlanacaktır, böylece:

- Aday bir bilgi sınavına girecek ve $N_{5\ notu\ alacak}$;
- Aday bir beceri/yetenek sınavına (veya vaka çalışması veya proje vb.) girecek ve $N_{6\ notu\ alacaktır}$;
- Bu notların (N_{5} ve N_{6})$_{ağırlıklı\ ortalaması,}$ (dersten mezun olduktan sonra) alınan bir N_{B} final notu ile hesaplanacaktır .

3.6. Sürdürülebilir yerel kalkınmada Avrupalı uzmanın sertifikasyonu

Projenin sürdürülebilirliği veya bu projenin gelecekteki devamı perspektifinde, sürdürülebilir yerel kalkınma mesleğinde Avrupalı uzmanın sertifikasına yaklaşılabilir ve üye ülkeler arasında otomatik tanıma sisteminden yararlanan düzenlenmiş meslekler kategorisine dahil edilebilir. Avrupa Birliği'nin.

REFERANSLAR

UNESCO (2012). *Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin sonuçlarının tanınması, onaylanması ve akreditasyonu için UNESCO yönergeleri* . Hamburg: UNESCO Yaşam Boyu Öğrenme Enstitüsü.

Avrupa Birliği Konseyi (2012), *yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulanmasına ilişkin 20 Aralık 2012 tarihli Konsey Tavsiyesi,* Avrupa Birliği Resmi Gazetesi.

Avrupa Birliği Konseyi (2016), *Beceri Geliştirme Yolları hakkında 19 Aralık 2016 tarihli Konsey Tavsiyesi: Yetişkinler için Yeni Fırsatlar* , Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, C 484.

Avrupa Birliği Konseyi (2017), *Hayat boyu öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine ilişkin Konsey Tavsiyesi* , 22.05.2017

Avrupa Parlamentosu (2008), *hayat boyu öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin oluşturulmasına ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tavsiyesi* , 23.04.2008

Fransız Parlamentosu (2002), *LOI n° 2002-73 du 17 Ocak 2002 de modernization sociale* , JORF du 18 Ocak 2002, sayfa 1008, art. 133–146.

Polonya Parlamentosu (2015). *22 Aralık 2015 tarihli Entegre Yeterlilikler Çerçevesi Yasası* , OJ 2016 madde 64.

Romanya Parlamentosu (2011), *Romanya Ulusal Eğitim Kanunu* , Monitorul Oficial al României.

Romanya Eğitim Bakanlığı (2021), *Profesyonel değerlendiricilerin, değerlendiricilerin değerlendiricilerinin ve dış değerlendiricilerin değerlendirilmesi ve sertifikalandırılması için kriterler ve prosedürler hakkında metodoloji* , Monitorul ofisial

Romanya Eğitim ve Bilimsel Araştırma Bakanlığı ve Romanya Çalışma, Sosyal Dayanışma ve Aile Bakanlığı (8 Eylül 2004), *Sipariş no. 468/2004 Resmi olmayan yollarla elde edilen mesleki yeterliliklerin değerlendirilmesi ve belgelendirilmesine ilişkin Prosedürün onaylanması için* , Monitorul oficial, 05.10.2004

Andersson, P., Fejes, A. ve Song-Ee A. (2004). *İsveç'te önceki mesleki öğrenmenin tanınması ,* Yetişkinlerin Eğitiminde Çalışmalar, 36(1), 57-71.

Bjørnåvold, J. (2007). *Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin (EQF) yaygın ve yaygın öğrenmenin onaylanmasına yönelik sistemler üzerindeki potansiyel etkisi* . Hayat boyu öğrenmede Avrupa çeşitliliğini yönetmek, 79.

Bohlinger S. ve Münchhausen G. (2011). *Önceki öğrenmenin tanınması ve doğrulanması* . Bohlinger, S. ve Münchhausen, G. (eds) Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning, Bielefeld: Bertelsmann Verlag

Boswell, C. ve Geddes, A. (2011). *Avrupa Birliği'nde Göç ve Hareketlilik* . Chippenham ve Eastbourne: Palgrave Macmillan.

Butterworth, C. (1992). *Önceki öğrenmeyi akredite eden APEL-Zıtlık modellerinde birden fazla ısırık* . İleri ve Yüksek Öğrenim Dergisi, 16, 39-51.

Cedefop (2015). *Yaygın ve yaygın öğrenmeyi doğrulamak için Avrupa yönergeleri* . Lüksemburg: Yayın Ofisi.

Colardyn, D. ve Bjørnåvold, J. (2004). *Örgün, yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulanması: AB üye devletlerinde politika ve uygulamalar* . Avrupa Eğitim Dergisi, 39(1), 69-89.

Diedrich, A. (2013). *Uygulamada önceki öğrenmenin tercüme doğrulaması* . Uluslararası Yaşam Boyu Eğitim Dergisi, 32(4), 548-70.

Fassmann, H. ve Lane, D. (2009). *Avrupa'da Göç ve Hareketlilik: Bir Giriş* . içinde Fassmann, H., Haller, M. ve Lane, D. (ed.) Avrupa'da Göç ve hareketlilik. Eğilimler, desenler ve kontrol. Cheltenham/Northamton: Edward Elgar Yayıncılık Ltd.

Garrett, J., Portwood, D. & Costley, C. (2004). *Retorik ve gerçeklik arasında köprü kurmak: Birleşik Krallık'ta önceki deneyimsel öğrenmenin (APEL) akreditasyonu* . Bolton: Üniversite Mesleki Ödüller Konseyi.

Haapoja, R. & Heikkilä, T. (2009). *Aiemmin opitun tunnistaminen ve tunnustaminen HAAGAHELI Bir koulutusohjelmien yritystoiminnan ve viestinnän aloitusopinnoissa* [HAAGA-HELIA UAS'de girişimcilik ve iletişim için giriş çalışmalarında RPL]. P. Haltia & R. Jaakkola'da (Eds.) Osaaminen esiin: näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen (s. 61–74). Haaga-Helia puheenvuoroja

Haasler, SR, Laudenbach, F. ve Anslinger, E. (2018) *Önceki Öğrenmenin Validasyonuna İlişkin Karşılaştırmalı Perspektifler – Dört Avrupa Ülkesinden Deneyim* , TVET@Asia, 10: 1-16 [Çevrimiçi].

Hamer, J. (2013). *Önceki öğrenmenin tanınmasında sevgi, haklar ve dayanışma (RPL).* Uluslararası Yaşam Boyu Eğitim Dergisi, 32, 481-500.

Harris, J., Wihak, C. ve Van Kleef, J. (2014) *Handbook of the Recognition of Prior Learning. Uygulamaya araştırma.* Leicester: Ulusal Sürekli Yetişkin Eğitim Enstitüsü.

Laudenbach, F. ve Lis, A. (2019). *Hareketliliğin Artırılması–Önceki Yaygın ve Yaygın Öğrenimin Doğrulanması ve Bireylerin İstihdamı Üzerindeki Etkisi Biyografi: Almanya ve Polonya'dan Niteliksel İçgörüler.* Katılımın Genişletilmesi ve Hayat Boyu Öğrenme, 21(1), 8-28.

Liossi, F. (2019). *Yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulanması: Avrupa politikalarından ulusal uygulamaya* (tam metin Yunanca). Akademi, (14), 92-118.

Livingstone, DW (2006). *Gayri resmi öğrenme: Kavramsal ayrımlar ve ön bulgular* . Z. Bekerman, NC Burbules & D. Silberman Keller'de (Ed.) Yerlerde Öğrenme: Yaygın eğitim okuyucusu (s. 201–226). New York: Peter Lang.

Luomi-Messerer, K. (2019). *Dijital değerlendirme ve öz değerlendirme biçimleri, değerlendirme metodolojileri için nasıl yeni bir meydan okuma ve fırsat yaratabilir* ? Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP).

Mathou, C. (2019). *Yaygın ve gayri resmi öğrenmenin doğrulanmasına ilişkin Avrupa envanteri 2018 güncellemesi* . Fransa, Lüksemburg: Cedefop.

Osman, R. (2004). *Erişim, eşitlik ve adalet: Yükseköğretimde önceki öğrenmenin (RPL) tanınmasına ilişkin üç bakış açısı* . Eğitimde Perspektifler, 22, 139-145

Pokorny, H. & Whittaker, R. (2014). *RPL'nin öğrenme deneyimini keşfetmek* . J. Harris, C. Wihak & J. Van Kleef (Ed.) El kitabı, önceki öğrenmenin tanınması: Uygulamaya yönelik araştırma (s. 259-283). Leicester: NIACE.

Räisänen, C. & Fortanet-Gómez, I. (2008). *Bologna'dan sonra Batı Avrupa yüksek öğretiminde ESP öğretme ve öğrenmenin durumu* . I. Fornanet-Gómez & C. Räisänen'de (Ed.) Avrupa yüksek öğretiminde ESP: Dil ve içeriğin entegre edilmesi. Amsterdam: John Benjamins.

Schröder, T. (2011). *Die Validierung informell ve non-formal erworbener Kompetenzen als Perspektive für die berufliche Aus- und Weiterbildung* , bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 03. [Çevrimiçi].

Bölme, E. (2015). *Grundlagen der Anerkennung des informellen Lernens* . Bertelsmann Stiftung'da (ed) Kompetenzen anerkennen: Deutschland von anderen Staaten lernen kann'dı. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Vakfı

Silvestru, RC ve Silvestru, CI (2019). *Avrupa Ülkelerinde Yaygın ve Yaygın Öğrenmeye İlişkin Politika Yaklaşımlarının Karşılaştırmalı Analizi* . Üretim Sistemlerinde Bildiriler, 14(4), 157-162.

Staboulis, M. ve Sytziouki, M. (2021). *Yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi becerilerin onaylanması ve tanınması için mekanizmaya uyumlu hale getirmek için rasyonel bir yapılandırmacı politika: Kıbrıs örneği* . Eğitim ve Sosyal Politika Dergisi, 8(1), 68-76.

Staboulis, M., Lazaridou, I., & Boutskou, L. (2020). *Yunanistan'da yaygın yetişkin öğrenme sisteminin tanınması ve onaylanmasının sosyal ve ekonomik yönleri* .

Stenlund, T. (2010). *Yükseköğretimde önceki öğrenmenin değerlendirilmesi: Geçerlilik perspektifinden bir inceleme* . Yüksek Öğrenimde Ölçme ve Değerlendirme, 35, 783-797.

Tuomainen, S. (2018). *Önceki dil öğreniminin tanınmasında yöntem olarak sınav* . Uluslararası Yaşam Boyu Eğitim Dergisi, 37(6), 676-688.
Werquin, P. (2010). *Yaygın ve informal öğrenmenin tanınması: Sonuçlar, politikalar ve uygulamalar* . Paris: OECD.
***, (2022), *Sürdürülebilir Yerel Kalkınma Uzmanı (EESLD) için IO1 Müfredatı* , Nitelikli Proje Ortaklığı.

Çevrimiçi Kaynaklar

(https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm)
(https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/qualification-certificate/certificate-of-qualifications/certificate-mezunlar)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/quality-asssurance)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/structure-and-program-certification)
(https://kentradiaviou.gr/info/)
(https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/greece/overview)
"İşe Dönüş" Derneği (https://inapoilamunca.ro/)
Akreditasyon ve Yeterlilikler Uzmanları (İspanya) (https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html)
Danışman Kılavuzu (İspanya) (https://www.todofp.es/dam/jcr:8eeceeea-1271-4b36-bc4c-305601b23c01/2021-gu-a-asesores-peac-ng.pdf)
Avusturya mevzuatı (https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb/prof.html)
TYÇ, EQF ve Düzey Tanımlayıcılar Broşürü (Türkiye) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-infografigi-2019-i63.html)
Aday Rehberi (İspanya) (https://www.todofp.es/dam/jcr:2eb662e9-dd80-4144-84b1-0e3156fbb34a/2021-gu-a-personacandidata-peac-ng.pdf)
Yetkinlik danışmanlığı ([https://oeibf.at/wp-content/uploads/2020/08/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf)
DEMAL Projesi (Yetişkin öğrenme sınıflarının tasarlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi - Yetişkin eğitiminde kalitenin desteklenmesi) (http://www.demalproject.eu/)
EQF referans raporu (Türkiye) (https://tyc.gov.tr/trr.pdf)
Değerlendirici Kılavuzu (İspanya) (https://www.todofp.es/dam/jcr:edeacc0d-e308-4c45-b06d-af5d305d0091/2021-gu-a-evaluadores-peac-ng.pdf)
Federal yetişkin eğitimi enstitüsü (https://www.bifeb.at/)
Mesleki Eğitim ve Üniversite Öncesi Eğitim Vakfı "GELECEK" (https://www.calificat.ro/lang/ro.html)
Öğrenme çıktıları kılavuzu (Türkiye) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-ogrenme-kazanimlari-rehberi-i85.html)
Yaygın ve yaygın öğrenmenin doğrulanmasına ilişkin kılavuz (Türkiye) (http://www.tyc.gov.tr/indir/yaygin-veserbest-ogrenmelerin-dogrulanmasi-rehberi-i22.html)
Değerlendirilen Çalışanın Değerlendirme Yöntemleri ve Araçları ve Yeterlilik Belgeleri (https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat. html)
Romanya Ulusal Yeterlilikler Kurumu, http://www.anc.edu.ro/ , erişim tarihi 31.01.2022.
Prosedür Kılavuzu (İspanya) (https://www.todofp.es/dam/jcr:782f3a2c-318e-484d-9ca0-126f49c1a207/2021-manual-procedimiento-peac-ng.pdf)
PROVE - Validasyon Uzmanlarının Profesyonelleştirilmesi (https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwach-off-tr-bteilungen/erwach-sozialwissenschaftliche-fakultaet -page/ueber-prove/)

Yükseköğretim için yeterlilik çerçevesi, programlar hakkında bilgi (Türkiye) (http://www.tyyc.yok.gov.tr/)
SOLVIT(https://www.bmdw.gv.at/Services/Internationale-Services/Binnenmarkt-Services/SOLVITNetzwerkzurProblemloesung.html)
İspanya Ulusal Yeterlilikler Enstitüsü (https://incual.educacion.gob.es/)
Doğrulama stratejisi (Avusturya) (https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/kompetenzprofile/kompetenzprofile_ueberblick.php)
(https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf)
TYÇ ve AYÇ (Türkiye) (https://www.tyc.gov.tr/)
TYÇ İletişim Stratejisi (Türkiye) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-iletisim-stratejisi-i33.html)
TYÇ veri tabanı (Türkiye) (https://portal.tyc.gov.tr/)
TRANSVAL-EU – Avrupa'da çapraz yeterliliklerin doğrulanması (https://www.transvalproject.eu/)
Türkiye Kalite Güvence El Kitabı (http://www.tyc.gov.tr/indir/tqf-quality-assurance-handbook-i83.html)
Öğrenme çıktılarına ilişkin EQF Not 4'ün Türkçe versiyonu (http://www.tyc.gov.tr/indir/ogrenme-kazanimlariyaklasimi-i20.html)
AYÇ Broşürü ve İnfografiklerinin Türkçe versiyonları (http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-infografigi-i73.html) ve (http://www.tyc.gov.tr/indir/ ayc-10-yil-kitapcigi-i24.html)
Piedmont'ta Yeterliliklerin Doğrulanması (https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze/sistema-certificazione-delle-competenze)
WBA (https://wba.or.at/de/)

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD

Sustainable Skills
for Local Developer